



PROTOCOLLO DI INTESA TRA ANPIT E CONFIAP

Il giorno 25 Luglio 2019 alle ore 15.00 si sono incontrate a Roma le delegazioni delle Associazioni ANPIT e CONFIAP al fine di ricercare un'intesa che ne rafforzi la presenza sui territori, implementando la tutela sindacale dei propri associati e l'offerta dei servizi alle imprese.

- L'ANPIT – Associazione Nazionale Per l'Industria ed il Terziario - è un'Associazione datoriale che opera su tutto il territorio nazionale e svolge la propria attività di tutela dei diritti degli associati operanti in molteplici settori quali, tra gli altri, Commercio, Turismo, Servizi, Metalmeccanica offrendo loro, oltre ad altri servizi, prestazioni in materia di assistenza nella gestione delle risorse umane soprattutto attraverso l'applicazione dei CCCC.NN.LL. di cui è firmataria;
- CONFIAP - che opera a livello nazionale ed è formata da organismi associativi territoriali che tutelano gli interessi di artigiani, commercianti, pubblici esercizi ed operatori del terziario.

Le parti, come sopra indicate, premesso che:

- ANPIT e CONFIAP hanno manifestato il reciproco interesse affinché CONFIAP aderisca ad ANPIT come Associazione esterna, mantenendo la piena autonomia economica - finanziaria e organizzativa.
- CONFIAP riconosce e condivide le finalità statutarie dell'ANPIT e all'indomani dell'associazione alla medesima è interessata a costituire una sinergia operativo-funzionale per l'applicazione dei CCCC.NN.LL. da parte dei propri associati ed una sinergia per i servizi sul territorio;

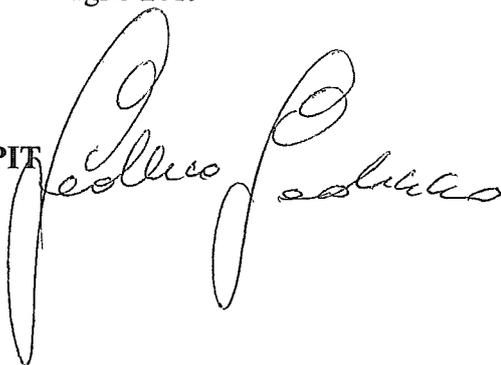
si stipula e conviene quanto segue

- Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo;
- ANPIT accetta l'adesione di CONFIAP,

- CONFIAP si impegna a far versare la quota di iscrizione equivalente a quella richiesta da ANPIT per le aziende che applicano i contratti collettivi nazionali sottoscritti dalla stessa.
- Con il presente protocollo le strutture CONFIAP-ANPIT saranno sede ANPIT a tutti gli effetti ed esporranno all'esterno dei propri locali la targhetta contenente il logo e la denominazione "ANPIT";
- ANPIT e CONFIAP convengono sull'assunto che nulla potrà essere reciprocamente preteso d'ulteriore per i servizi qui esposti.
- Il presente protocollo d'intesa ha validità 12 mesi dalla data di stipula e sarà rinnovato tacitamente salvo comunicazione con raccomandata a/r o tramite PEC entro due mesi dalla scadenza.

Roma, li 25 Luglio 2019

Per ANPIT

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Paolo Padellaro". The signature is written in a cursive style with large, sweeping loops.

Per CONFIAP

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Giacca". The signature is written in a cursive style with large, sweeping loops.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti di

AZIENDE E COOPERATIVE ESERCENTI

ATTIVITA' NEL SETTORE DEL

“MARKETING”

in vigore dal 1° dicembre 2017 al 30 novembre 2020

Riproduzione totale vietata, con qualsiasi mezzo, inclusa la fotocopia.

Tutti i diritti sono riservati.

2017 ANPIT, CIDECCONFIMPRENDITORI, UNICA e CISAL Terziario - CISAL

Riserva sulla proprietà intellettuale

Le Associazioni Datoriali e le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e, pertanto, ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri Contratti, riservandosi ogni azione di salvaguardia.

Gli Enti Istituzionali quali Ministero del Lavoro, CNEL, INPS, INAIL e le Banche Dati, oltre ai Lavoratori e Datori di lavoro iscritti a una delle Associazioni Datoriali stipulanti il presente CCNL e all'Ente Bilaterale (En.Bi.C.), potranno liberamente utilizzarne il testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei o informatici.

SEDI NAZIONALI DELLE PARTI SOTTOSCRITTICI IL PRESENTE CCNL

ANPIT: Associazione Nazionale per l'Industria ed il Terziario

C.F. 97730240583
Via Giacomo Trevis n. 88 - 00147 ROMA
Sito Internet: www.anpit.it

CIDEC: Confederazione Italiana degli Esercenti Commercianti

C.F. 97007450584
Via Gregorio VII, n. 126 - 00165 ROMA
Sito Internet: www.cidec.it

CONFIMPRENDITORI: Associazione Nazionale Imprenditori e Liberi Professionisti

C.F. 92020470834
Piazza di San Lorenzo in Lucina n. 4 - 00186 ROMA
Sito Internet: www.confimprenditori.it

UNICA: Unione Nazionale Italiana delle Micro e Piccole Imprese del Commercio, dei Servizi e dell'Artigianato

C.F. 97488200581
Via Conegliano, n. 18 - 00182 ROMA
Sito Internet: www.federazioneunica.it

PARTE SINDACALE

C.I.S.A.L. Terziario: Federazione nazionale sindacati autonomi lavoratoricommercio, servizi, terziario e turismo

C.F. 97086090582
Via Cristoforo Colombo n. 115 - 00147 ROMA
Sito Internet: www.cisal-terziario.it

C.I.S.A.L.: Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

C.F. 80418520583
Via Torino n. 95 - 00184 ROMA
Sito Internet: www.cisal.org

Sede Nazionale dell'ENBIC: Ente Bilaterale Confederale

C.F. 97711130589
Via Cristoforo Colombo n. 115 - 00147 ROMA
Sito Internet: www.enbic.it

Il giorno 8 Novembre 2017 presso la sede nazionale dell'Organizzazione Sindacale CISAL Terziario, in Roma, Via Cristoforo Colombo n.115,

tra

- **ANPIT** (Associazione Nazionale per l'Industria e il Terziario), rappresentata dal Presidente Federico Iadicco e dal Vicepresidente Franco Ravazzolo, con una Delegazione composta dai Sigg.ri Antonio Vallebona, Cesare Bianchi, Giovanni Costantini, Francesco Catanese, Ettore Lucarelli, Giovanni Mignozzi, Serena Schillirò, Marco Furnari, Michela Marcellan, Giovanni Greco, Daniele Saponaro, Alessandro Cutrullà, Antonio Pietro Salerno, Francesco Ambrogio, Giulia Raia, Lorenzo Lo Conte, Giuseppe Quatela, Onorata Michelina Giampaolo, Veronica Viticchiè, Massimiliano Scorza e Claudio Orlandin – con la partecipazione del Dott. Enrico Uboldi, Dott. Alessandro Vecchi, Avv. Alessandro Veltri e il Dott. Corrado Berrini.
- **CIDEC** (Confederazione Italiana degli Esercenti Commercianti), rappresentata dal Presidente Paolo Esposito e dalla Delegazione composta dai Sigg.ri Salvatore Bivona, Davide Raccuia e Virginia Bellini;
- **CONFIMPRENDITORI** (*Associazione Nazionale Imprenditori e Liberi Professionisti*) rappresentata dal Presidente Stefano Ruvolo e da Gianni Di Corrado e Orazio Lorenzo Barbagallo e con la partecipazione di Cerasuolo Concetta.
- **UNICA** (Unione Nazionale Italiana delle Micro & Piccole Imprese del Commercio, Servizi e Artigianato), rappresentata dal Presidente Gianluigi De Sanctis e da una Delegazione composta dai Sigg. Luigi Bianchini, Maurizio Bonfanti, Claudio Canali, Daniela Amelia Casabianca, Alessandro D'Amico, Stefano Diquattro e Mario Gioia, con l'assistenza del Segretario Generale Pier Corrado Cuttillo;

e

- **CISAL Terziario** (*Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo*), rappresentata dal Segretario Nazionale Vincenzo Caratelli e dalla Delegazione composta dai Sigg.ri Andrea Brignolo, Antonio Cassano, Alice Fioranzato, Giuseppe Coppola, Giuseppe Mazzei, Marcello Biasci, Luigi D'Amico, Giorgio Petroselli, Gerardo Canarino, Raffaele Depunzio, Margherita de Cesare, Giovanni Giudice, Tiziano Veronese, Gianfranco Gradasci, Paolo Magri, Corrado Magri, Fernando Vergine, Susanna Baldi, Cancogni Lorenzo;
- **con l'assistenza di CISAL** (*Confederazione Italiana Sindacati Autonomo Lavoratori*), rappresentata dal Segretario Generale Francesco Cavallaro e dal Segretario Confederale Fulvio De Gregorio;
(nel seguito i componenti saranno complessivamente anche solo denominati "Parti" o "Parti in epigrafe")

SI STIPULA

il presente CCNL "per i dipendenti di Aziende e Cooperative esercenti attività nel settore del **MARKETING**" con validità dal 1° dicembre 2017 al 30 novembre 2020.

Per brevità, nel seguito, il presente CCNL potrà essere anche solo individuato come "*CCNL Marketing*" o, semplicemente, "*Contratto*" o "*CCNL*".

DISCIPLINA GENERALE

TITOLO I IL "CCNL MARKETING"

Art.1 - Aspetti generali

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina, in maniera unitaria per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro subordinato instaurati tra le Aziende rientranti nell'ambito di applicazione previsto all'art.151 del presente CCNL e il relativo Personale Dipendente.

L'applicazione del presente CCNL, a qualsiasi titolo avvenuta, obbliga le Parti aziendali al suo integrale rispetto e, in particolare, è impregiudicato il diritto dei Lavoratori ad usufruire di tutti i benefici contrattualmente a loro garantiti.

Il predetto principio si applica anche nei casi di applicazione contrattuale surrettizia o di sostanziale mera trasposizione del presente testo contrattuale, da chiunque effettuato.

Le disposizioni del presente Contratto sono correlate e inscindibili tra loro e, pertanto, per la corretta configurazione del sistema contrattuale, non ne è ammessa applicazione parziale, salvo che a favore del Dipendente e, eccezionalmente, per le eventuali deroghe consentite dalla Legge e/o dalla Contrattazione di Secondo livello, come previsto all'art.17 del presente CCNL.

Pertanto, la corretta applicazione del presente CCNL comporta anche l'obbligo di aderire, secondo le previsioni contrattuali, all'Ente Bilaterale.

Sono infatti parte integrante del presente Contratto anche le prestazioni erogate dall'Ente Bilaterale Confederale, per brevità di seguito denominato anche solo "En.Bi.C." o "ENBIC", che comprendono il *Welfare Contrattuale*, con l'Assistenza Sanitaria Integrativa al Servizio Sanitario Nazionale; il sostegno in caso di decesso o di invalidità per infortuni professionali ed extraprofessionali dei Lavoratori; l'accesso ai *flexi benefit*; i servizi bilaterali resi alle Aziende e ai Lavoratori iscritti; il Fondo Interprofessionale; gli Istituti di Solidarietà e Previdenza Integrativa e l'accesso alle prestazioni dell'Organismo Paritetico Nazionale Confederale (ONPC) in materia di salute e sicurezza sul lavoro e dei rispettivi Organismi Paritetici Territoriali (OPRC e OPTC).

I contributi dovuti all'Ente Bilaterale Confederale rappresentano anche il ristoro dei costi del sistema contrattuale applicato e, per tutti i servizi resi ai Lavoratori, fanno parte del trattamento contrattualmente dovuto. In caso d'omissione dei versamenti contributivi previsti, il Datore di lavoro sarà comunque tenuto a riconoscere al Lavoratore le previste prestazioni contrattuali di Assistenza Sanitaria Integrativa al S.S.N., di sostegno, assistenziali e sociali, fermo restando il diritto dell'ENBIC di richiedere il versamento delle quote dovute.

L'applicazione completa del CCNL suppone: il puntuale rispetto degli obblighi e delle disposizioni in esso contenute; l'iscrizione dell'Azienda a una delle Associazioni datoriali sottoscrittrici (*ANPIT e CONFIMPRENDITORI*), con i versamenti delle previste quote Co.As.Co.; il regolare versamento dei contributi all'Ente Bilaterale En.Bi.C..

L'applicazione del presente CCNL è inibita alle Aziende che non rispettino tutte le condizioni previste al capoverso che precede.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Parti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni economiche *complessivamente più favorevoli* già riconosciute al Lavoratore che era in forza prima dell'applicazione del presente CCNL, che dovranno essere comunque garantite con apposite voci individuali assorbibili di compensazione monetaria o con voci risarcitorie sostitutive di benefici normativi, fatti salvi eventuali Accordi collettivi di secondo livello o Accordi individuali assistiti.

Le Parti convengono che, tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle norme regionali, nazionali e comunitarie, quali i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive, le integrazioni salariali nonché l'accesso ai fondi per la formazione continua erogati dai Fondi Interprofessionali, sia compreso l'impegno da parte delle Aziende di applicare integralmente il presente CCNL, nonché l'eventuale Contratto integrativo di secondo livello o di erogare la relativa Indennità sostitutiva, fermo restando il rispetto della vigente normativa previdenziale, fiscale e sulla sicurezza del lavoro.

Per tutto quanto non disciplinato dal presente CCNL, valgono le disposizioni di Legge applicabili, mentre per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali si farà riferimento agli Accordi Interconfederali tra i

Sindacati dei Lavoratori e le Associazioni Datoriali sottoscrittrici il CCNL.

Art.2 - Struttura

Il presente CCNL si compone di una "Disciplina Generale", contenente gli istituti comuni del rapporto di lavoro e di una "Disciplina Speciale", contenente le particolari disposizioni del lavoro previste per i singoli settori di applicazione del Contratto.

TITOLO II DIRITTI SINDACALI E DI RAPPRESENTANZA

Art.3 - Statuto dei Lavoratori

Per la partecipazione dei Lavoratori alla vita sindacale, le Parti fanno espresso rinvio alla Legge n.300/1970 e s.m.i., di seguito anche solo detta "Statuto dei Lavoratori".

Art.4 - Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori

La Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori spetta di diritto esclusivamente ai Sindacati che hanno sottoscritto il CCNL applicato e alle Organizzazioni Sindacali che, congiuntamente ai Sindacati che precedono, hanno sottoscritto nelle Aziende l'Accordo Aziendale di Secondo livello vigente.

Le altre Organizzazioni Sindacali hanno solo il diritto di assistere singolarmente i Lavoratori ogni qualvolta abbiano da loro ricevuto mandato o siano loro iscritti.

Nel prosieguo del presente CCNL, quando vi sia la dicitura "Organizzazioni Sindacali", "Sindacati" o "OO.SS." che hanno sottoscritto (o firmatari) il presente CCNL", deve intendersi compresa anche l'estensione alle Organizzazioni Sindacali di cui al primo comma del presente articolo.

I Sindacati firmatari il presente CCNL esercitano il potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative. La R.S.A. o la R.S.T. svolgono le attività negoziali per le materie d'interesse dei Lavoratori dipendenti dall'Azienda, secondo i modi definiti nel presente Contratto, nonché in attuazione delle scelte generali dei Sindacati firmatari.

Art.5 - R.S.A.: Rappresentanza Sindacale Aziendale

Nelle Aziende con oltre 15 (quindici) Lavoratori può essere costituita a iniziativa delle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL la "Rappresentanza Sindacale Aziendale", in sigla "R.S.A.", per la quale trova applicazione la disciplina prevista dallo Statuto dei Lavoratori e dall'Accordo Interconfederale.

Art.6 - R.S.T.: Rappresentanza Sindacale Territoriale

Per la tutela dei Lavoratori dipendenti da Aziende non rientranti nel campo di applicazione dell'art.17 della Legge n.300/1970, cioè che hanno meno di 16 dipendenti in ciascuna sede autonoma, per la validità della Contrattazione di Secondo livello svolta in tali piccole realtà, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale, in sigla "R.S.T.", nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL. Alla R.S.T. competono le seguenti materie:

- a) i diritti di informazione;
- b) la verifica del rispetto degli adempimenti connessi all'Apprendistato;
- c) l'analisi territoriale delle dinamiche occupazionali;
- d) la titolarità della Contrattazione nelle Aziende prive di R.S.A.:
 - di Secondo livello;
 - di prossimità, in caso di crisi dell'Azienda o di attivazione degli ammortizzatori sociali;
 - di eventuali Accordi Aziendali relativi al passaggio di CCNL;
 - degli Accordi sui controlli a distanza;
 - degli altri ambiti demandati alla Contrattazione di Secondo livello, così come previsto dall'art.17.

L'applicazione e la decorrenza degli Accordi di Secondo livello sottoscritti dalla R.S.T. **restano sospese fino alla validazione da parte della competente Commissione Bilaterale Nazionale costituita presso l'En.Bi.C..**

Tale inoltro potrà essere effettuato da qualsiasi parte ne abbia l'interesse.

Il funzionamento della RST sarà garantito mediante quota della riscossione del contributo "misto" (*Azienda e Lavoratore*), destinato alla "Gestione Ordinaria" dell'En.Bi.C., così come definito all'art.142 del presente CCNL. Detto contributo sarà versato all'Ente Bilaterale che lo destinerà integralmente alle R.S.T. costituite nel settore e nell'ambito territoriale di esazione, secondo i modi e le procedure previste dallo Statuto dell'Ente e dal relativo Regolamento approvato dall'Assemblea dell'En.Bi.C. e i criteri adottati, per quanto di competenza, da ciascuna Organizzazione Sindacale.

Art.7 - Poteri della RSA/RST

Alla RSA/RST costituite nelle Aziende che applicano il presente CCNL, competono i seguenti diritti:

- 1) di accesso ai locali aziendali con preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi, fatto salvo un minor termine per i casi di emergenza o urgenza;
- 2) di affissione, secondo le previsioni del successivo art.9;
- 3) di assemblea con i Lavoratori dell'Azienda, secondo le previsioni del successivo art.8;
- 4) di discutere e sottoscrivere gli Accordi sindacali aziendali di secondo livello.

Art.8 - Assemblea Sindacale

I Lavoratori delle Aziende con oltre 15 (quindici) e fino a 100 (cento) Dipendenti hanno il diritto di riunirsi, nell'unità o sede in cui prestano la loro opera, al di fuori o durante l'orario di lavoro, nei limiti di 4 (quattro) ore annue retribuite, mentre i Lavoratori delle Aziende con oltre 100 (cento) Dipendenti hanno il diritto di riunirsi, nell'unità o sede in cui prestano la loro opera, al di fuori o durante l'orario di lavoro, nei limiti di 8 (otto) ore annue retribuite. La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea sindacale, salvo che nel caso di fatti gravissimi o che potrebbero compromettere il proseguo dell'attività, saranno comunicati con preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.

Nelle Aziende con meno di 16 (sedici) ma con oltre 5 (cinque) Dipendenti, i Lavoratori, nei casi di Contrattazione Aziendale di Secondo livello o di crisi aziendale, hanno il diritto di riunirsi con la R.S.T., nell'unità in cui prestano la loro opera, fuori dall'orario di lavoro, nei limiti di 2 (due) ore annue retribuite. La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea sindacale saranno normalmente comunicati con preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.

In entrambi i casi, il monte ore non utilizzato entro il 31 dicembre di ciascun anno decadrà e non potrà essere sostituito da indennità.

Per quanto possibile, il diritto d'assemblea sindacale dovrà essere esercitato in orari compatibili alle esigenze di servizio.

Art.9 – Diritto d'affissione

La R.S.A., o la R.S.T., ha diritto di affiggere su appositi spazi, che l'Azienda ha l'obbligo di predisporre all'interno della sede di lavoro e in luoghi accessibili a tutti i Lavoratori, comunicazioni, pubblicazioni o testi esclusivamente inerenti a materie d'interesse sindacale o del lavoro, ivi comprese le comunicazioni riguardanti le prestazioni erogate dall'Ente Bilaterale o le notizie sui Patronati di riferimento delle Parti stipulanti il presente CCNL.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere preventivamente inoltrate per conoscenza alla Direzione aziendale.

Art.10 - Referendum Aziendale

Il Referendum Aziendale, che dovrà riguardare aspetti retributivi e/o normativi collettivi (Territoriali o Aziendali), previsti o proposti in un Accordo di Secondo livello, potrà avvenire su richiesta delle R.S.A. o R.S.T. In caso di Accordo di Secondo livello *in peius* (c.d. "di prossimità"), il Referendum Aziendale potrà essere promosso, oltre che dalla R.S.A. o R.S.T., anche da almeno un terzo dei lavoratori interessati all'applicazione dell'Accordo.

Il Referendum dovrà avvenire in modo formale, con garanzia d'informazione sulla materia da decidere e congrua illustrazione della stessa, normalmente con l'assistenza del Dirigente esterno del Sindacato.

Anche la rappresentanza dell'impresa potrà illustrare, in apposito spazio, gli obiettivi dell'Accordo o della proposta da sottoporre a Referendum.

Quando al Referendum partecipa la maggioranza assoluta degli aventi diritto, tali essendo tutti i lavoratori interessati al quesito, il risultato approvato dalla maggioranza assoluta dei votanti diverrà vincolante per tutti i lavoratori ai quali si applicano o si applicheranno le norme approvate.

Resta inteso che il Referendum non è mai obbligatorio ogniqualvolta la R.S.A./R.S.T. sottoscrittrice dell'Accordo documenti di rappresentare iscritti per almeno il 50% della forza lavoro cui si applica tale Accordo. Con tale condizione, l'Accordo sarà immediatamente vincolante per tutti i Lavoratori.

Per quanto non precisato nel presente articolo, si farà riferimento all'Accordo Interconfederale sul Regolamento del Referendum Aziendale, approvato dalle Parti e Allegato 1 al presente CCNL.

Art.11 - Cariche sindacali

Come previsto dall'art.30 dello Statuto dei Lavoratori, i dipendenti che siano componenti degli Organi direttivi provinciali o nazionali delle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL, hanno diritto d'usufruire pro quota, in funzione dei rispettivi iscritti, di permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni degli organi sindacali ai quali appartengono, nella misura massima complessiva di 5 (cinque) ore/anno.

Tali permessi dovranno essere richiesti dall'Organizzazione Sindacale Provinciale interessata, con il preavviso normale di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.

Ai sensi dell'art.31 della Legge n.300/1970, i lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali o nazionali, nei Sindacati titolari di rappresentanza collettiva (cfr. 1° comma, art.4) hanno diritto, su richiesta, di essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato. Tale aspettativa va richiesta con preavviso di almeno 30 (trenta) giorni lavorativi e sarà considerata utile, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Art.12 - Dirigenti di R.S.A.

La qualifica di Dirigente di R.S.A. spetta a coloro che per l'attività svolta sono nominati dal Sindacato rappresentato quali Responsabili della conduzione della propria Rappresentanza Sindacale aziendale.

Il Dirigente di R.S.A. ha il diritto di usufruire di permessi retribuiti per l'espletamento del suo mandato nella misura risultante dalla seguente Tabella 1), già comprensiva delle previsioni di Legge (art.23, L. n.300/1970).

Tab. 1): Permessi retribuiti per Dirigente di R.S.A.

<i>Dipendenti occupati (*) nell'unità produttiva</i>	<i>Dirigenti aventi diritto a permessi retribuiti (per ciascuna R.S.A.)</i>	<i>Ore di permesso retribuito (***)</i>
Da 16 a 200	1	1 ora all'anno per dipendente
Da 201 a 600	2	8 ore mensili
Da 601 a 900	3	15 ore mensili
Oltre 901	4(**)	20 ore mensili

(*) Appartenenti alla categoria per cui la Rappresentanza Sindacale Aziendale è organizzata.

(**)E così via, aumentando di 1 Dirigente per ogni 300 dipendenti o frazione di resto fino a 3000 ed 1 Dirigente ogni 500 o frazioni oltre i 3000 dipendenti.

(***)Le ore di permesso saranno annualmente ripartite in modo proporzionale alla media degli iscritti nell'anno solare a ciascuna R.S.A.

Tali limiti numerici restano immutati nell'ipotesi di fusione di due o più R.S.A..

La legittimità della fruizione del permesso è condizionata:

- alla richiesta inoltrata al Datore di lavoro con comunicazione scritta tramite la Segreteria Provinciale del Sindacato di riferimento, con un anticipo normalmente non inferiore a un giorno lavorativo;
- al fatto che il permesso sia effettivamente utilizzato per adempiere al mandato conferito.

I dirigenti di R.S.A. hanno il diritto di usufruire, ai sensi dell'art.24, L. n.300/1970, di permessi non retribuiti in misura non inferiore ad 8 (otto) giorni all'anno per partecipare a trattative sindacali, a congressi o a convegni. Salvo urgenze impreviste, tali permessi saranno richiesti dal Sindacato rappresentato con il normale preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.

Art.13 - Trattenuta sindacale

L'Azienda provvederà a trattenere dalla retribuzione del Lavoratore i contributi sindacali previsti dalla delega

trasmessa dal Sindacato firmatario il presente CCNL o sottoscrittore di Accordo Collettivo Aziendale di Secondo livello.

Il Dipendente interessato dovrà presentare formale richiesta, mediante consegna all'Azienda della delega di iscrizione sottoscritta con l'indicazione del mese di inizio della trattenuta e del consenso al trattamento dei propri dati personali e sensibili. La delega avrà validità fino alla revoca del Lavoratore, che dovrà avvenire mediante formale comunicazione da lui sottoscritta.

La revoca decorrerà dal primo giorno del mese successivo a quello in cui essa è stata trasmessa alla Direzione dell'Azienda.

L'Azienda, su richiesta dei Sindacati sottoscrittori il CCNL, o di quelli ammessi all'estensione dell'obbligo di trattenuta, fornirà semestralmente l'elenco dei Lavoratori loro iscritti, ai quali effettua la trattenuta. L'ammontare del contributo sindacale in favore dei Sindacati firmatari è quello annualmente fissato dall'Organizzazione Sindacale cui il Lavoratore aderisce, suddiviso nelle quote mensili previste per anno solare.

L'importo delle trattenute sindacali dovrà essere versato, a cura dell'Azienda, sui conti correnti indicati dalla Segreteria Nazionale dei Sindacati firmatari il presente CCNL o sottoscrittori degli Accordi Aziendali di Secondo Livello, o di quelli ammessi alla trattenuta (2° comma del presente articolo), cui il Lavoratore aderisce.

L'accredito dei contributi sindacali dovrà essere effettuato mensilmente all'Organizzazione con oltre 20 (venti) iscritti; potrà effettuarsi invece trimestralmente tra 6 (sei) e 20 (venti) iscritti e semestralmente, quando presenti fino a 5 (cinque) iscritti. In alternativa, l'Azienda avrà il diritto di trattenere i costi di accredito.

Art.14 - Inscindibilità del CCNL

Le Parti riconoscono che la funzione ora attribuita alla Contrattazione Collettiva non è d'esclusiva natura retributiva, ma si configura come un complesso e ordinato apparato negoziale che comporta la condivisione d'obiettivi, strategie e comportamenti che, in questo CCNL, sono mirati specialmente alla salvaguardia dei livelli occupazionali esistenti e a favorire le nuove assunzioni.

TITOLO III LIVELLI DI CONTRATTAZIONE E INCONTRI

Art.15 - Livelli di Contrattazione

Le Parti concordano di disciplinare questo CCNL in coerenza agli obiettivi di creare nuova occupazione e della crescita fondata sull'aumento dell'efficienza nonché, per quanto compatibile, d'incremento delle retribuzioni. La Contrattazione si svolge su due livelli:

- a) **Primo livello:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore, anche solo detto *CCNL*;
- b) **Secondo livello:** Contratto Integrativo Aziendale, anche solo detto *Contratto Collettivo di Secondo Livello* o *Contratto Aziendale di Secondo Livello* o *Contratto di Secondo Livello*.

Art.16 - Contrattazione Collettiva Nazionale di Primo livello

La Contrattazione Collettiva Nazionale riconosce all'Azienda il diritto d'impostare la propria attività sulla certezza e gli oneri derivanti dal lavoro.

Le Parti concordano che il CCNL, in condizioni di normalità, ha anche la funzione di garantire a tutti i Dipendenti del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza di trattamenti economici minimi regionali e normativi nazionali. Inoltre, il CCNL vuole assicurare e regolare il sistema di relazioni sindacali a livello nazionale, territoriale o aziendale.

Art.17 - Contrattazione Collettiva di Secondo livello

Premessa

La previsione collettiva di primo livello ha, comunque, carattere sussidiario rispetto alla Contrattazione Collettiva di Secondo Livello e, pertanto, nelle materie delegate (*cfr. successivo articolo*), sarà sostituita da quest'ultima nelle singole disposizioni definite.

Inoltre, le Parti, riconoscendo la fondamentale importanza della gestione locale di una parte degli aspetti contrattuali, concordano sulla possibilità che la Contrattazione di Secondo livello, in casi e situazioni particolari quali la salvaguardia dei posti lavoro o in situazioni di obiettiva e provata difficoltà territoriale o aziendale, possa temporaneamente portare anche a risultati economici inferiori a quelli della Contrattazione

collettiva sostituita. In tali casi, però, gli obiettivi e i sacrifici richiesti dovranno essere dichiarati formalmente, programmati in tempi definiti ed essere soggetti a verifica periodica. Infine, tale Contrattazione dovrà essere approvata mediante Referendum Aziendale e prevedere, ad obiettivi raggiunti, apposite future voci di compensazione dei sacrifici già sostenuti dai Lavoratori.

Art.18 - Durata e Ambiti della Contrattazione di Secondo Livello

La Contrattazione di Secondo livello sarà preferibilmente svolta in sede aziendale e **avrà una durata normale di 3 (tre) anni**. Essa potrà riguardare solo le materie degli istituti contrattuali espressamente indicati nel presente articolo o gli specifici istituti indicati dal CCNL come derogabili.

La parte economica aggiuntiva potrà definire solamente l'introduzione di Premi di Risultato integralmente correlati ad elementi dall'esito incerto (*es. redditività, produttività, qualità, ecc.*), anche in concorso tra loro, o indennità strettamente giustificate da particolari tempi, modi o condizioni richiesti solo in alcuni settori aziendali alla prestazione lavorativa.

Le Parti sottoscrittrici il presente CCNL, per favorire la Contrattazione di secondo livello, concordano che, a richiesta delle Parti (*Aziende, Lavoratori o R.S.A./R.S.T.*), la Commissione Bilaterale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione fornisca indicazioni utili a definire aziendalmente modelli di "Premio", anche per accedere ai benefici della detassazione (Legge n.208/2016, ex Decreto Interministeriale del 25/03/2016 e commi 160, 161 e 162, art.1, Legge n.232/2016), tenendo conto dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale. Tali Premi dovranno conciliarsi con le compatibilità aziendali in funzione:

- ✓ degli aumenti retributivi previsti dai rinnovi del CCNL;
- ✓ delle eventuali retribuzioni già previste dalla Contrattazione regionale o provinciale di secondo livello.

La Contrattazione di secondo livello potrà disciplinare le seguenti materie:

1) Sull'Orario di lavoro:

- a) la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile o profili particolari d'orario, la loro distribuzione nell'arco della giornata, settimana, mese e anno;
- b) deroghe sulla durata del lavoro settimanale, mensile e/o annuale, sul riposo giornaliero e sul riposo settimanale;
- c) definizione dei limiti massimi dell'orario di lavoro settimanale per i Lavoratori discontinui;
- d) modi di godimento dei riposi, pause intermedie o intervalli per la consumazione dei pasti;
- e) turni delle ferie;
- f) disciplina del lavoro a turni, anche quando a ciclo continuo, c.d. "H24";
- g) ampliamento della Banca delle Ore e gestione della stessa;
- h) casi di superamento dei limiti previsti per il lavoro straordinario e supplementare, con individuazione di riposi compensativi;
- i) adozione di particolari regimi di flessibilità aziendale.

2) Sulle mansioni:

- a) ipotesi di eventuali cambi delle mansioni assegnate ai Lavoratori per modifica degli assetti organizzativi;
- b) proposta alla Commissione Bilaterale Nazionale d'Interpretazione d'inserire nella Classificazione del personale profili ed esemplificazioni mancanti.

3) Sul trattamento economico e assistenziale:

- a) istituzione o disciplina particolare dei Premi di produttività o presenza, dell'Indennità di trasporto, dell'Indennità di mensa o dei buoni pasto;
- b) ampliamento delle prestazioni di *Welfare* contrattuale;
- c) istituzione e disciplina delle retribuzioni variabili per gli Operatori di vendita;
- d) ammissibilità del pagamento della tredicesima mensilità in ratei mensili.

4) Sul cambiamento della sede di lavoro:

- a) disciplina dei trattamenti in caso di trasferimento, trasferta, distacco o comando.

5) Sulle tipologie contrattuali:

- a) *Tempo Parziale*: particolari modi d'applicazione delle Clausole Elastiche e di distribuzione dell'orario di lavoro;
- b) *Lavoro Determinato*: definizione dei casi di "intensificazione" per il ricorso al lavoro a tempo determinato, eventuali trattamenti correlati alla tipologia del lavoro determinato; limite numerico dei

- Lavoratori assunti a tempo determinato; riduzione dei periodi d'interruzione tra contratti a termine; monetizzazione mensile delle retribuzioni differite;
- c) *Lavoro Somministrato*: definizione, in particolari situazioni, delle possibilità di superamento dei limiti numerici;
 - d) *Apprendistato*: formazione aziendale nell'Apprendistato ed eventuale estensione agli Apprendisti d'istituti contrattuali su Premi/Indennità;
 - e) *Smart Working*: esercizio alla reversibilità dello Smart Working; disciplina dell'uso di apparecchiature, strumenti e programmi informatici del lavoratore; azioni positive di coinvolgimento del lavoratore; suddivisione dei carichi di lavoro e individuazione dell'eventuale strumentazione di controllo; individuazione delle fasce di reperibilità; individuazione, in contraddittorio, delle fattispecie disciplinarmente rilevanti e delle sanzioni previste;
 - f) *Lavoro Intermittente*: definizione di particolari casi di ricorso al lavoro intermittente e deroghe al limite delle 400 giornate.
- 6) Sui controlli a distanza:**
- a) introduzione di impianti audiovisivi e nuove tecnologie.
- 7) Sull'appalto:**
- a) le condizioni particolari nei cambi d'appalto.
- 8) Sullo stato di crisi aziendale:**
- a) fermo restando che eventuali deroghe *in pejus* rispetto ai diritti contrattuali, per essere operative, necessitano della validazione mediante Accordi di secondo livello, approvati da Referendum Aziendale, sono ammesse deroghe alle previsioni contrattuali in tema di retribuzione nei casi di accertata crisi aziendale, quando tali accordi "di prossimità" siano necessari alla salvaguardia dell'occupazione. Essi devono indicare le motivate ragioni e i tempi di applicazione previsti;
 - b) attivazione degli ammortizzatori sociali, compresa la stipulazione dei Contratti di Solidarietà.
- 9) Sugli incontri sindacali e informativi:**
- a) definizione di incontri, a livello territoriale e/o aziendale, fra le Parti stipulanti il presente CCNL e i loro Rappresentanti territoriali, per la disamina e approvazione dei contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
 - b) definizione e attivazione degli incontri sindacali aziendali, dell'esercizio dei diritti sindacali e di consultazione dei Lavoratori.
- 10) Sugli Enti Bilaterali:**
- a) attivazione di particolari percorsi formativi anche e-learning attagliati alle caratteristiche dell'Azienda in materia di apprendistato e iniziative di formazione professionale.

In caso di controversie inerenti alla Contrattazione di secondo livello, le Parti dovranno attivare la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione, istituita presso l'En.Bi.C..

A livello territoriale, in sede di prima applicazione, la richiesta di stipula della Contrattazione di Secondo livello non può essere presentata prima di 2 (due) mesi dal deposito del presente CCNL presso gli Uffici preposti. Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste e il successivo termine di 3 (tre) mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d'apertura delle trattative. A regime, per le proposte di rinnovo del Contratto di Secondo livello è necessario che una delle Parti ne dia disdetta almeno 2 (due) mesi prima dalla relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative.

Nei due mesi antecedenti e nei due mesi successivi alla scadenza del Contratto di Secondo livello, e comunque per un periodo complessivamente pari ad almeno 4 (quattro) mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette e, durante tale periodo, i trattamenti economici e la parte normativa, previsti dal Contratto di secondo livello scaduto, continueranno ad essere applicati *in prorogatio*.

Dal primo giorno del terzo mese successivo alla scadenza, decadranno tutti gli Accordi di secondo livello scaduti ed essi non saranno più applicati e, da tale termine, l'Azienda dovrà tornare a riconoscere ai lavoratori l'Indennità di Mancata Contrattazione prevista per il loro livello d'inquadramento.

Nel caso di stallo delle trattative di secondo livello per oltre 5 (cinque) mesi, le Parti regolarmente iscritte all'ENBIC, per favorire un accordo, interesseranno gli Organismi Nazionali di riferimento che hanno sottoscritto il presente CCNL.

Art.19 - Premio di Risultato

Le Parti, al fine di favorire l'incremento del reddito dei Lavoratori compatibile con l'esercizio, dichiarano il reciproco interesse ad ampliare le forme di retribuzione premiante, attraverso la Contrattazione Aziendale di Secondo livello, concordando porzioni di retribuzione commisurate agli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza organizzativa e innovazione, oltre ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

In particolare, per permettere l'applicazione della fiscalità ridotta, anche attraverso previsioni alternative di *Welfare*, le Parti intendono promuovere la Contrattazione Aziendale di Secondo livello sottoscritta tra Azienda e R.S.A., avente le caratteristiche previste dal Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016.

In merito agli indicatori di misurazione dei Premi incentivanti previsti dall'art.2 del citato Decreto Ministeriale, le Parti confermano che gli stessi devono determinare un effettivo incremento della produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, essere oggettivi e verificabili dai Lavoratori.

Inoltre, gli indicatori dovranno essere conformi all'Accordo Quadro Interconfederale e i Premi corrispondenti essere fissati dagli Accordi Integrativi Aziendali sottoscritti dalla R.S.A. e dall'Azienda.

Art.20 - Esame congiunto territoriale

A livello provinciale o aziendale, su richiesta di una delle Parti sottoscrittrici il presente CCNL, le Associazioni territoriali Datoriali e dei Lavoratori, s'incontreranno per il tramite delle rispettive Organizzazioni Sindacali firmatarie, al fine di procedere ad un esame congiunto sulla stima delle condizioni operative future e al raggiungimento d'intese aziendali.

TITOLO IV DIRITTI D'INFORMAZIONE

Art.21 - Diritti di Informazione

A. Di comparto territoriale - Le Aziende che applicano il presente Contratto e che occupano a tempo indeterminato più di:

- a) 50 (cinquanta) Dipendenti, se operano nell'ambito di una sola provincia;
- b) 150 (centocinquanta) Dipendenti, se operano in più province ma nell'ambito di una sola regione;
- c) 300 (trecento) Dipendenti, se operano nell'ambito nazionale in più regioni;

annualmente, di norma entro il primo semestre, su domanda delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL o della maggioranza delle RSA interessate, anche attraverso l'Associazione territoriale imprenditoriale cui l'Azienda aderisce, s'incontreranno, ai rispettivi livelli, per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo settoriali. Nell'occasione degli incontri, a richiesta del Sindacato, anche al di fuori delle scadenze previste, le Aziende forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni, anche orientate al raggiungimento d'intese, preventive alla fase d'attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, utilizzo di lavori atipici, innovazione tecnologica, acquisizioni o incorporazioni che investano gli assetti aziendali, e informazioni sui nuovi insediamenti nel territorio. Nelle medesime occasioni a richiesta saranno fornite informazioni sull'effettuazione del lavoro domenicale e festivo, nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie d'impiego ivi utilizzate.

Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle Aziende quali, ad esempio, sui Codici di condotta disciplinare interni, Certificazioni, asseverazioni, situazione infortunistica aziendale, conflitti di lavoro.

B. Aziendali – Con la stessa periodicità e alle stesse condizioni di cui al primo comma del presente articolo, le Aziende che occupano almeno 30 (trenta) Dipendenti a tempo indeterminato, a domanda, forniranno alle Organizzazioni Sindacali e/o R.S.A. informazioni orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D.Lgs. n.25/2007, riguardanti:

- a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività, nonché indicazioni sulla situazione economica;
- b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto della crisi;
- c) le decisioni aziendali che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro.

Inoltre, con cadenza annuale, il Datore di lavoro è tenuto ad informare la R.S.A. sull'andamento del

ricorso di lavoro somministrato.

Copia del Verbale conclusivo di tali incontri sarà inoltrata all'Organizzazione nazionale di ciascuna parte interessata.

Art.22 - Commissioni Paritetiche Settoriali

A tutela delle realtà lavorative di più ridotte dimensioni, annualmente, di norma entro il primo semestre, le Parti, a richiesta di una di esse, s'incontreranno anche con la presenza degli R.S.T. e dei R.S.D., al fine di effettuare un esame congiunto del quadro sociale ed economico del settore, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi d'innovazione.

Saranno altresì presi in esame:

- 1) i processi di sviluppo e di riorganizzazione derivanti, direttamente o indirettamente, dalla riforma del settore, che abbiano riflessi sull'esercizio delle singole attività;
- 2) le conseguenze sul settore e sugli addetti dei sopradetti processi, sia sotto l'aspetto organizzativo che formativo e professionale;
- 3) lo stato e la dinamica dell'occupazione, con particolare riguardo a quella giovanile, nonché, per quanto definito dal presente Contratto in materia di formazione e di mercato del lavoro, lo stato e la dinamica dei rapporti di tirocinio formativo o "stage" e di Apprendistato, dei contratti a tempo determinato, del telelavoro, nonché di ogni altra forma cosiddetta "atipica" del rapporto di lavoro.

Inoltre, nel corso della vigenza contrattuale, a richiesta di una delle Parti stipulanti il presente Contratto, saranno affrontate e definite in appositi incontri le materie relative a:

- a) gli indirizzi/obiettivi sui fabbisogni occupazionali, su quelli formativi e in particolare sulla riqualificazione professionale;
- b) problematiche aziendali connesse alla previdenza integrativa e all'assistenza sanitaria integrativa;
- c) la costituzione, a livello nazionale, di funzionali strumenti bilaterali di settore;
- d) l'esame e l'elaborazione di un Codice di condotta sulla tutela della dignità della persona (molestie sessuali, mobbing) nel settore, tenuto conto delle risoluzioni e raccomandazioni Comunitarie;
- e) la costituzione, ove non già operativa, delle Commissioni paritetiche provinciali di conciliazione per la gestione della "composizione delle controversie", di cui ai D.Lgs. del 31/03/1998, n.80 e del 29/10/1998, n.387 e s.m.i., nonché la nomina dei rappresentanti e la sede operativa delle stesse, così come previsto dal presente Contratto;
- f) la nomina dei membri/arbitri dei collegi d'arbitrato e la sede operativa degli stessi, così come previsto dal presente CCNL e dalla Legge.

Le Parti, con la presente disciplina, hanno inteso adempiere alla normativa comunitaria e nazionale in materia d'informazione e consultazione dei Lavoratori.

TITOLO V

CCNL: DECORRENZA E DURATA

Art.23 - CCNL: Decorrenza e Durata

Il presente Contratto ha validità dal **1° dicembre 2017 e scadrà il 30 novembre 2020**, sia per la parte economica che normativa.

Il CCNL, se non disdetto mediante raccomandata A.R. alla controparte, almeno 6 (sei) mesi prima della sua scadenza, s'intenderà tacitamente prorogato d'anno in anno. In caso di disdetta, il presente CCNL manterrà piena efficacia solo fino al compiersi del sesto mese dalla data di scadenza o dal termine della proroga. La proposta di rinnovo (piattaforma contrattuale datoriale o sindacale) dovrà pervenire all'altra Parte almeno 3 (tre) mesi prima della data di scadenza del CCNL o dal termine della proroga.

Art.24 - CCNL: Clausole di raffreddamento

Durante i 3 (tre) mesi antecedenti e nei 6 (sei) mesi successivi alla scadenza del presente CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 9 (nove) mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali di sospensione dei benefici contrattuali o di sciopero, né procederanno ad azioni dirette.

TITOLO VI CCNL: STAMPA E DISTRIBUZIONE

Art.25 - CCNL: esclusiva

Il presente CCNL sarà editato a cura delle Parti sottoscrittrici nel testo conforme all'originale con le modifiche o integrazioni eventualmente intervenute. Inoltre, nel sito dell'En.Bi.C. (www.enbic.it), sarà editato il Testo Ufficiale, sempre aggiornato, che farà fede in caso di controversia, comprendendo anche le eventuali modifiche disposte a seguito delle Interpretazioni Contrattuali emesse dalla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione.

Le Parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale, ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione di tutte le Parti sottoscrittrici che si riservano, in caso contrario, ogni azione di tutela. Gli Enti Istituzionali (C.N.E.L.: *Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro*, sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ecc.), le Banche Dati, i Datori di lavoro e i Dipendenti delle Aziende ove si applica questo CCNL, purchè regolarmente iscritte all'ENBIC, potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti informatici.

Art.26 - CCNL: distribuzione a Enti

Le Parti sottoscrittrici s'impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e, a richiesta, agli Enti Assicurativi Previdenziali e Assistenziali interessati, agli aventi diritto per Legge e alle principali case di *Software paghe*.

TITOLO VII CCNL: EFFICACIA

Art.27 - CCNL: Efficacia

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia obbligatoria solo ed esclusivamente nei confronti dei Dipendenti di Datori di lavoro che applicano il presente CCNL, che siano iscritti a una delle Associazioni datoriali stipulanti e all'ENBIC, versando mensilmente le quote previste per ciascun Dipendente. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione pattuita con altre Parti, potrà avvenire solo con il preventivo consenso, espresso congiuntamente, di tutte le Parti stipulanti.

TITOLO VIII CCNL: DEFINIZIONI

Art.28 – I vari termini indicati nel presente CCNL si assumono nel seguente significato:

a. **"Trattamento complessivo"**:

E' costituito da tutti gli elementi retributivi stabili dovuti al Lavoratore, in denaro o in natura, quale corrispettivo della prestazione lavorativa. Ai fini del presente CCNL, esso comprende la P.B.N.C.M., l'Elemento Perequativo Mensile Regionale, gli Aumenti periodici di anzianità, l'Indennità di Mancata Contrattazione o gli eventuali benefici della Contrattazione di Secondo livello, le voci previste dal Contratto Individuale, quali, ad esempio, il Superminimo, le Indennità correlate ai modi della prestazione (*lavoro notturno, festivo, ecc.*), le indennità correlate alla mansione, le prestazioni di *Welfare* contrattualmente dovute per l'Assistenza Sanitaria Integrativa, per garanzie Assicurative Vita e per eventuali somministrazioni (*buoni mensa, pacchi dono, ecc.*).

b. **"Paga Base Nazionale Conglobata Mensile" o "PBNCM"**:

Comprende gli importi lordi della retribuzione contrattualmente definita per la generalità dei Lavoratori nell'apposita Disciplina Speciale del CCNL, a seconda del livello professionale d'inquadramento; essa è comprensiva anche dell'ex indennità di contingenza e dell'E.D.R. In caso di Tempo Parziale, essa dovrà essere rapportata all'Indice di Prestazione.

c. **"Elemento Perequativo Mensile Regionale"**:

E' un elemento retributivo lordo, aggiuntivo alla P.B.N.C.M., introdotto al fine di recuperare, almeno parzialmente, il differenziale dei diversi Indici Regionali del costo della vita. Esso sarà riconosciuto in funzione del livello professionale d'inquadramento, della Regione di riferimento e, in caso di Tempo Parziale, sarà rapportato alla percentuale di prestazione (*Indice di Prestazione*).

d. **"Retribuzione Mensile Normale" o "RMN"**:

S'intende la retribuzione "fissa" mensile lorda, eventualmente parametrata all'Indice di Prestazione in caso di Tempo Parziale, costituita dai seguenti elementi:

- Paga Base Nazionale Conglobata Mensile
- Elemento Perequativo Mensile Regionale
- Aumenti periodici d'anzianità (c.d. *scatti*)
- Superminimi "*ad personam*"
- Tutti gli altri elementi retributivi derivanti dalla Contrattazione Individuale o Collettiva, che siano stati previsti utili per le retribuzioni differite e il T.F.R.

e. "**Retribuzione Oraria Normale**" o "**RON**":

Si ottiene dividendo la "*Retribuzione Mensile Normale*" per il divisore convenzionale orario che, salvo per i lavoratori discontinui, è pari a 173 (centosettantatre).

f. "**Retribuzione Giornaliera Normale**" o "**RGN**":

Si ottiene dividendo la "*Retribuzione Mensile Normale*" per il divisore convenzionale giornaliero, che è pari a 26 (ventisei).

g. "**Retribuzione Mensile di Fatto**" o "**RMF**":

S'intende l'importo lordo mensile dovuto al Lavoratore quale corrispettivo per il lavoro prestato, nel rispetto delle previsioni contrattuali e individuali pattuite. È, quindi, comprensiva di tutte le voci retributive, stabili, condizionate e variabili del periodo considerato quali, oltre alla R.M.N., delle seguenti:

- Indennità di Mancata Contrattazione o gli eventuali importi previsti dalla Contrattazione di secondo livello;
- Indennità correlate alla mansione (*ad esempio: indennità di trasferta, indennità trasfertisti, maggiorazioni e indennità di turno, indennità di maneggio denaro, ecc.*);
- Retribuzioni extra orarie con maggiorazioni (*ad esempio: per lavoro straordinario, supplementare, festivo, notturno ecc.*);
- Eventuali importi forfettariamente riconosciuti per lavoro straordinario contrattuale (*forfetizzazione lavoro supplementare e/o straordinario*);
- Integrazioni mensili variabili, erogate al fine di garantire al Lavoratore un certo importo fisso preventivamente concordato;
- Premi (*ad esempio: premio presenza, di produttività, di risultato, ecc.*);
- Indennità sostitutive (*ad esempio, per ferie maturate e non godute, di preavviso, di trasporto, ecc.*).

h. "**Divisore Convenzionale**" o "**DC**":

Orario: 173, ad esclusione dei lavoratori discontinui, per i quali il divisore sarà dato dall'orario settimanale concordato (*massimo 45 ore*), moltiplicato per il coefficiente 4,33, con arrotondamento all'unità (*con 45 ore settimanali: $45 \times 4,33 = 194,85$, arrotondato a 195*). Nel caso di decimale pari a 0,5 l'arrotondamento sarà all'unità inferiore.

Giornaliero: 26.

TITOLO IX LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art.29 - Tempo Parziale: definizione

Il Contratto di lavoro a Tempo Parziale prevede lo svolgimento dell'attività lavorativa con orario ridotto rispetto a quello ordinario previsto nel presente Contratto o praticato presso l'Azienda. Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze delle Aziende e dei Lavoratori, concordano che lo stesso possa consistere:

- a) in una prestazione giornaliera ridotta per tutti i giorni lavorativi; in una prestazione a tempo pieno che si svolga solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno; in una prestazione che contempli giornate o periodi a tempo pieno, alternati a giornate o periodi a orario ridotto o non lavorati;
- b) per gli "**over 63**": quando la prestazione sia resa a tempo parziale, in accordo con la Società, da un lavoratore che ha oltre 63 (sessantatre) anni (*cfr. art. 1, comma 284, L. 208/2015*).

Art.30 - Tempo Parziale: condizioni di assunzione

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale necessita della volontarietà di entrambe le Parti (*Azienda e Lavoratore*) e, ai fini della prova, dovrà risultare da atto scritto, nel quale saranno indicati i seguenti elementi:

- 1) il periodo di prova;
- 2) l'indicazione della durata della prestazione lavorativa ridotta e della sua collocazione con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Quando è previsto il lavoro a turni, l'indicazione che precede può limitarsi a rinviare al calendario aziendale dei turni programmati;
- 3) il trattamento economico e normativo, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa ordinaria ridotta;
- 4) l'accettazione delle *Clausele Elastiche* comprendenti l'eventuale previsione concordata della possibilità d'intensificazione in particolari periodi dell'anno o di variare temporaneamente la collocazione dell'orario di lavoro.

Diversi modi relativi alla collocazione temporale dell'orario di lavoro potranno essere definiti con Accordo aziendale.

Art.31 - Tempo Parziale: trattamento economico e normativo

Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali dovranno essere proporzionati all'orario di lavoro a tempo parziale concordato nel periodo e dagli eventuali diversi Indici di prestazione occorsi nell'anno, ad eccezione dei contributi destinati alla "*Gestione Speciale*" dell'En.Bi.C., che saranno integralmente dovuti così come previsto all'art.142.

Art.32 - Tempo Parziale: lavoro supplementare

Si definisce Lavoro supplementare quello prestato tra l'orario parziale pattuito con il Lavoratore e l'orario contrattuale a tempo pieno, così come praticato presso l'Azienda.

Le ore di prestazione di lavoro supplementare verranno retribuite con la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 20% (venti per cento) della **R.O.N.**. La percentuale di maggiorazione è già comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti e, pertanto, saranno ininfluenti nella determinazione delle ferie o della relativa indennità sostitutiva, della tredicesima e del T.F.R..

Premesso tutto quanto precede, il lavoro supplementare richiesto è obbligatorio se:

- contenuto entro il limite del 25% (*venticinque per cento*) del normale orario di lavoro a tempo parziale;
- motivato da ragioni imprevedute, oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive;
- richiesto per intervenuta calamità o nel rispetto del preavviso di almeno 2 (due) giorni lavorativi.

Resta però inteso che, per la particolare tutela del lavoro a tempo parziale, il lavoro supplementare non sarà obbligatorio in presenza di comprovate situazioni personali del lavoratore che siano state preventivamente documentate oltre che, ovviamente, nei casi di forza maggiore. Limiti diversi potranno essere concordati all'atto dell'assunzione del Lavoratore o, successivamente, mediante Accordo individuale assistito o Contrattazione di secondo livello.

Art.33 - Tempo Parziale: lavoro straordinario

Solo con accordo del Lavoratore, anche nel tempo parziale potrà essere richiesta l'effettuazione di lavoro straordinario. Resta inteso che in tale eventualità si applicheranno le maggiorazioni per il lavoro supplementare di cui all'art.32, ma con **l'incremento della maggiorazione** prevista per il lavoro richiesto nelle medesime condizioni e preavviso, **di 3 (tre) punti percentuali**.

Art.34 - Tempo Parziale: Clausele Elastiche

Nel contratto di lavoro a tempo parziale, s'intendono *Clausele Elastiche* quelle che danno la possibilità di **variare temporaneamente** la collocazione della prestazione lavorativa ordinaria ovvero di **variare in aumento** la prestazione lavorativa. Nei predetti casi il consenso del lavoratore deve essere formalizzato in sede di assunzione nel Contratto individuale di lavoro.

La facoltà di procedere alla variazione della prestazione lavorativa, ai sensi del comma precedente, deve essere esercitata dal Datore di lavoro con un preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.

Nel caso di variazione della collocazione temporanea dell'orario di lavoro del normale orario di lavoro giornaliero o settimanale concordato, al lavoratore sarà corrisposta per le ore variate, una maggiorazione della

retribuzione del 1,5% (*unovirgolacinque percento*), già comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti, differiti e T.F.R.

Per la variazione in aumento della prestazione lavorativa ordinaria, entro il limite del 40% (quaranta percento) del normale orario di lavoro settimanale già precedentemente concordato, il lavoratore avrà diritto di ricevere per le ore ordinarie richieste la retribuzione oraria maggiorata del 21,50% (*ventunovirgolacinquanta percento*), già comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti, differiti e T.F.R.

Il consenso alle Clausole Elastiche, già espresso dai Lavoratori, potrà essere revocato nei seguenti casi:

- lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingradescenti;
- patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingradescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, alla quale sia stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua;
- presenza di figlio convivente di età non superiore a 13 (tredici) anni o figlio convivente portatore di handicap;
- lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali;
- lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame.

È in ogni caso fatta salva la facoltà del Lavoratore di chiedere, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, con preavviso ordinario di 2 (due) giorni lavorativi o, per i casi gravi ed imprevedibili, di almeno un giorno lavorativo, il ripristino della prestazione originariamente concordata.

Art.35 - Tempo Parziale: trasformazioni per esigenze di assistenza o cura o per pensionamento

Il lavoratore ha la facoltà di optare, per una sola volta, in alternativa al congedo parentale, o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D.Lgs. n.151/2001, ad una trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, nei limiti e alle condizioni previste dal comma 7, art.8 del D.Lgs. n.81/2015. È riconosciuto il diritto alla trasformazione o la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi di cui ai commi 3, 4, 5 e 8 dell'art.8 del D.Lgs. n.81/2015. Inoltre, il Lavoratore potrà richiedere all'Azienda di rendere la propria prestazione lavorativa a tempo parziale a titolo definitivo per la c.d. *flessibilità di accesso alla pensione*.

Quanto vi sia l'accordo o l'approvazione aziendale, le Parti (Datore e Lavoratore) dovranno rispettare i termini contrattuali e legali previsti per tale forma di tempo parziale e potranno beneficiare di tutti i rispettivi benefici previsti dalla Legge.

Anche a questi Contratti, per tutti gli aspetti non diversamente regolati dalla Legge, si applicheranno i principi del presente Titolo.

Art.36 - Tempo Parziale: informativa

In caso di assunzione di personale a tempo parziale, il Datore di lavoro è tenuto a informare tempestivamente il personale già dipendente con contratto a tempo pieno, occupato in unità periferiche aziendali site nello stesso Comune, anche mediante comunicazione scritta da affiggere in luogo accessibile a tutti, ed è tenuto a prendere in prioritaria considerazione, nell'ambito della fungibilità, le domande interne di trasformazione a tempo parziale.

Nell'ambito del sistema di informazione del presente CCNL, a richiesta, saranno forniti alle strutture bilaterali locali, i dati sui contratti a tempo parziale stipulati, sulle professionalità interessate e sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

Art.37 - Tempo Parziale: criteri di computo

Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i lavoratori a tempo parziale dovranno essere computati in proporzione all'orario concordato, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale uguale o superiore a 5 (cinque).

TITOLO X LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art.38 - Tempo Determinato: assunzione

Fermo restando che la forma comune del rapporto di lavoro è quella a tempo indeterminato, è consentita, nel rispetto delle ragioni e dei limiti legali e contrattuali indicati al presente Titolo, l'apposizione di un termine.

L'assunzione a tempo determinato dovrà risultare da atto scritto.

Il Contratto di assunzione potrà prevedere il Patto di prova, che avrà forma scritta "*ad substantiam*" e dovrà avere i contenuti rispettando le seguenti indicazioni:

- 1) durata prevista del rapporto di lavoro con termine "*a tempo*" o "*a condizione*";
- 2) l'espressa indicazione che il Lavoratore ha il diritto di precedenza in caso di future assunzioni che fossero effettuate dall'Azienda per le medesime attività già svolte, quando a tempo indeterminato alle condizioni dell'art.40, punto 4).
- 3) se è previsto il frazionamento mensile della tredicesima mensilità.

Art.39 - Tempo Determinato: divieti

Non è ammesso stipulare Contratti di lavoro a tempo determinato nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, salvo che per la sicurezza degli impianti, dell'esercizio e/o delle persone;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei 6 (sei) mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (artt.4 e 24 della L. n.223/1991), che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il Contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il Contratto sia concluso per sostituire lavoratori temporaneamente assenti, o per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, 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 a tempo determinato;
- d) da parte di Datori di lavoro che non abbiano effettuato la Valutazione dei Rischi in applicazione della normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

In caso di violazione dei divieti sopra elencati, il Contratto si trasforma, sin dal suo inizio, a tempo indeterminato.

Art.40 - Tempo Determinato: disciplina generale

1) Durata del Contratto a termine

Alla durata del Contratto di lavoro subordinato per lo svolgimento di qualsiasi mansione è ammessa l'apposizione di un termine, che potrà essere prorogato con il consenso del Lavoratore solo quando la durata iniziale sia inferiore a 36 (trentasei) mesi e, comunque, per un **massimo di cinque volte nell'arco di 36 mesi consecutivi**, a prescindere dal numero dei contratti (*rinnovi*).

Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il Contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.

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

Resta inteso che qualora la Legge disponga condizioni inderogabili diverse da quanto indicato al presente Titolo, il rapporto di lavoro dovrà essere regolato a norma di Legge per non essere trasformato di diritto in Contratto a Tempo Indeterminato. Ciò in particolare, per le proroghe, i rinnovi, i termini di riassunzione, le interferenze con il lavoro somministrato e gli obblighi di comunicazione e informazione.

2) Prosecuzione oltre il termine

Salvo quanto previsto all'art.42 del CCNL (*Proroga con Contratto Assistito*), in caso di continuazione del lavoro oltre la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, l'Azienda che non trasformi il rapporto di lavoro a tempo indeterminato dovrà corrispondere al lavoratore una maggiorazione della **P.B.N.C.M.** pari al 20% (venti per cento) fino al 10° (decimo) giorno successivo al termine e al 40% (quaranta per cento) per ciascun giorno ulteriore, fermo restando che se il rapporto di lavoro continua oltre il 30° (trentesimo) giorno, in caso di Contratto di durata inferiore a 6 (sei) mesi, ovvero oltre il 50° (cinquantesimo) giorno negli altri casi, il Contratto si considera trasformato a tempo indeterminato dalla data di decorrenza dei predetti termini, ferma restando l'invalidabilità dei 36 mesi consecutivi.

3) Periodi interruttivi tra contratti

Successive assunzioni del medesimo Lavoratore con Contratto a termine, purché sempre entro i predetti 36 (trentasei) mesi consecutivi, salvo diverso Accordo di Secondo livello, dovranno rispettare i periodi d'interruzione previsti dalla Legge, ovvero 10 (dieci) giorni dalla data di scadenza per i Contratti di durata fino a 6 (sei) mesi; 20 (venti) giorni, sempre dalla data di scadenza, per i Contratti di durata superiore a 6 (sei) mesi. Nel caso in cui tali disposizioni non fossero rispettate, così come definiti a norma di Legge, il secondo Contratto si considera a tempo indeterminato. Le Parti, al fine di rispondere alle esigenze locali e migliorare l'efficienza dei servizi resi dall'impresa, demandano alla Contrattazione di Secondo livello il compito d'individuare eventuali casi di legittimità di motivati periodi d'interruzione ridotti.

4) Diritto di precedenza

Il Lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più Contratti a termine abbia prestato negli ultimi 36 (trentasei) mesi solari attività lavorativa nella stessa Azienda per un periodo complessivamente superiore a 12 (dodici) mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i 12 (dodici) mesi successivi alla cessazione. Tale diritto potrà essere esercitato solo con riferimento alle mansioni già espletate nei precedenti rapporti a termine e a condizione che il Lavoratore abbia manifestato per iscritto alla Società la propria volontà di esercitare il diritto di precedenza, entro il termine di 6 (sei) mesi dalla data di cessazione dell'ultimo rapporto a termine. Il diritto di precedenza si estingue, in ogni caso, una volta trascorsi dodici mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

L'Azienda, nel Contratto o Lettera d'Assunzione, inserirà l'espressa indicazione che il Lavoratore, alle condizioni previste dal presente punto, ha il diritto di precedenza in caso di future assunzioni effettuate dalla stessa Azienda per le medesime attività da esso già svolte.

5) Tredicesima mensilità e permessi retribuiti

Nei rapporti di lavoro a tempo determinato di durata prevista fino a 12 (dodici) mesi, la tredicesima mensilità sarà normalmente corrisposta frazionata, mediante il riconoscimento dell'8,33% della **Retribuzione Mensile Normale** spettante per ciascun mese lavorato, o frazione di mese superiore a 15 (quindici) giorni. Al termine del rapporto di lavoro, se più favorevole al Lavoratore vi sarà l'erogazione dell'eventuale saldo della tredicesima dovuta.

Analogamente, si potrà corrispondere mensilmente la monetizzazione del rateo di permessi mediante il riconoscimento del 1,54% della R.M.N.

Art.41 - Tempo Determinato: limiti quantitativi

I limiti quantitativi (*legali e contrattuali*) di assunzioni di Lavoratori a Tempo Determinato rispetto ai Lavoratori a Tempo Indeterminato già in forza presso ciascuna unità produttiva aziendale, dovranno essere conformi alle previsioni di cui alla successiva Tabella 1).

Nella base di computo dei Lavoratori a Tempo Indeterminato saranno compresi anche gli Apprendisti, i Lavoratori Intermittenti con diritto all'indennità di disponibilità e i Lavoratori a tempo parziale (*quest'ultimi in proporzione alla percentuale di prestazione lavorativa effettuata*); tali Lavoratori saranno computati sulla base dei sei mesi precedenti il mese in corso all'assunzione nell'unità produttiva. Se dall'applicazione matematica della percentuale sul numero dei Lavoratori a Tempo Indeterminato deriva un numero decimale, i Contratti a Tempo Determinato consentiti saranno quelli risultanti dall'arrotondamento al valore intero superiore.

Tab. 1): Sintesi Limiti quantitativi ai Contratti a Tempo Determinato (in sigla "T.D.")

Descrizione dei motivi d'instaurazione del Tempo Determinato	Limite di Contratti a T.D.
A. Ragioni Oggettive:	
1) Nei primi 18 mesi della fase di avvio di nuove attività operativamente autonome.	Senza limiti
2) Per imprese start-up innovative, di cui alla Legge n.221 del 2012.	Senza limiti
3) Per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di collocamento obbligatorio di cui alla legge n.68/1999;	Senza limiti
4) Per la sostituzione di Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, con durata contrattuale a tempo determinato che può iniziare fino a 30 giorni solari prima dell'astensione e protrarsi fino a 15 giorni solari dal rientro del Lavoratore sostituito.	Senza limiti
5) Per l'assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni.	Senza limiti
6) Nella fase di avvio di nuovi servizi, nei limiti di 120 giorni solari, intesi come tempo medio richiesto per l'asestamento e l'integrazione della forza lavoro.	60%
7) Per il soddisfacimento di un incremento della domanda di attività o servizi connessi alla ricorrente necessità di intensificazione ¹ del lavoro, in particolari periodi dell'anno, quali, ad esempio: <ul style="list-style-type: none"> ▪ per la copertura delle intensificazioni dei servizi durante i Periodi Feriali e/o Festivi e/o nei Fine settimana; ▪ durante i periodi di attività promozionale; ▪ nei periodi di chiusure contabili e fiscali. 	60%
8) Nel caso di acquisizioni o di cambio di appalto, per i lavoratori già ivi occupati a tempo determinato, quando assunti a tempo determinato anche dalla nuova gestione, fino al completamento del termine massimo complessivo di 36 mesi consecutivi e/o di 5 proroghe.	60%
9) Per l'esecuzione di un'opera, appalto o servizio, definiti e predeterminati nel tempo o aventi carattere straordinario o occasionale, nei limiti di durata previsti per l'esecuzione, oltre ai tempi necessari di collaudo e consegna.	60%
B. Ragioni di rioccupazione:	
1) Al fine d'incentivare la rioccupazione l'assunzione, per qualsiasi mansione, di disoccupati che siano già regolarmente iscritti presso i competenti Centri per l'Impiego Territoriali <u>da almeno 6 mesi</u> .	60%
<i>Segue Tab. 1): Sintesi Limiti quantitativi ai Contratti a Tempo Determinato</i>	
C. Senza Ragioni specifiche, per la generalità dei Lavoratori:	
1) Fino a 4 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	4 Contratti
2) Da 5 a 9 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	6 Contratti
3) Da 10 a 25 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	7 Contratti
4) Da 26 a 35 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	9 Contratti
5) Da 36 a 50 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	12 Contratti
6) Oltre i 50 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	20%

¹ La Contrattazione di Secondo livello potrà meglio definire o individuare altre previsioni di **intensificazione** particolare dell'attività, adattandole alle particolari esigenze locali o aziendali.

Art.42 - Tempo Determinato: proroga con Contratto Assistito

Al raggiungimento dei 36 (trentasei) mesi consecutivi, presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente, potrà essere stipulato fra gli stessi soggetti un ulteriore Contratto a tempo determinato della durata massima di 12 (dodici) mesi.

In caso di mancato rispetto di tale procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo Contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione presso la D.T.L..

Art.43 - Tempo Determinato: Contrattazione di secondo livello

La disciplina del presente Titolo è cedevole rispetto alla Contrattazione Aziendale di Secondo Livello sui seguenti punti:

- a) individuazione di periodi, attività e/o mansioni che presentano significative rarefazioni o intensificazioni del lavoro;

- b) limiti quantitativi e temporali dei Lavoratori assunti a tempo determinato;
- c) definizione delle deroghe legalmente ammesse, al fine di migliorare la competitività e la qualità dei servizi aziendali;
- d) casi motivati di eccezionale riduzione dei periodi d'interruzione tra Contratti a termine;
- e) definizione aziendale di eventuali trattamenti particolari correlati al Contratto a tempo determinato quali, ad esempio, la contabilizzazione della tredicesima mensilità in ratei mensili, particolari indennità di mansione e/o la definizione delle prestazioni rese a tali lavoratori dagli Organismi Bilaterali di riferimento.

Art.44 - Tempo Determinato: Certificazione o Parere di Conformità

L'Azienda e il/i Lavoratore/i, ai sensi dell'art.76 D.Lgs. n.276/2003, potranno richiedere all'Ente Bilaterale ENBIC o agli altri Organi abilitati, la Certificazione del Contratto a Tempo Determinato tra loro sottoscritto.

Il singolo Lavoratore potrà, anche, richiedere il Parere di Conformità sul proprio contratto a tempo determinato alla Commissione Bilaterale Nazionale di Certificazione En.Bi.C. (all'indirizzo e.mail: certificazionenazionale@enbic.it).

Art.45 - Tempo Determinato: principio di non discriminazione

Al lavoratore assunto con Contratto a tempo determinato spettano, in proporzione al periodo lavorato, le retribuzioni dirette, differite, il Trattamento di Fine Rapporto e ogni altro trattamento in atto presso l'Azienda per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello e che svolgano identiche o analoghe mansioni, con la sola esclusione, quando prevista, delle prestazioni integrative al S.S.N. e/o assicurative vita prestate tramite l'En.Bi.C. (www.enbic.it).

È fatta salva la possibilità di monetizzazione frazionata mensile delle retribuzioni differite nei casi di rapporto a tempo determinato fino a mesi 12 (dodici), come previsto al punto 5) dell'art.40, o quando così definito nella Contrattazione Aziendale di Secondo Livello o nella lettera di assunzione.

Art.46 - Tempo Determinato: informativa

Il Datore di lavoro, al fine di favorire la trasformazione dei rapporti di lavoro da Tempo Determinato a Tempo Indeterminato, informerà i lavoratori assunti a tempo determinato e le R.S.A. o R.S.T., dei posti vacanti a tempo indeterminato, riferentesi alle medesime mansioni del Lavoratore informato, che si rendano disponibili in Azienda. Tali previsioni potranno essere ottemperate anche mediante affissione in bacheca aziendale della relativa comunicazione.

L'Azienda, a domanda, è tenuta anche ad informare, le Rappresentanze Sindacali Territoriali o Aziendali sull'andamento generale del ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato.

Art.47 - Tempo Determinato: esclusioni e discipline specifiche

Sono esclusi dal campo di applicazione del presente Titolo, in quanto già disciplinati da specifiche normative, i rapporti instaurati ai sensi dell'art.8, comma 2, L. n.223/1991 (*Lavoratori in mobilità*) e le ulteriori ipotesi legalmente previste dall'art.29 del D. Lgs. n.81/2015. Inoltre, con i Dirigenti è possibile instaurare contratti a tempo determinato di durata complessiva pari a 5 (cinque) anni, salvo il diritto del Dirigente stesso di recedere, a norma dell'art.2118 c.c., una volta trascorso il triennio.

TITOLO XI CONTRATTI DI LAVORO ESPANSIVI

Art.48 - Contratti di lavoro espansivi

Secondo le previsioni legali e al fine d'incrementare gli organici, l'Azienda e le Associazioni Sindacali firmatarie potranno stipulare un accordo Aziendale che preveda, programmandone i modi d'attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale.

Deve trattarsi di Contratti Collettivi Aziendali di Secondo livello; la riduzione di orario deve avere carattere stabile e comportare una minor retribuzione dei Lavoratori interessati alla riduzione di orario; infine, la riduzione di orario dei Lavoratori già in forza deve comportare contestualmente un incremento degli organici aziendali.

Per poter usufruire dei benefici previsti dal D.Lgs. n.148/2015 (*integrazione salariale e riduzione contributiva*), i Contratti collettivi in questione devono essere tempestivamente depositati presso la competente Direzione Territoriale del Lavoro.

TITOLO XII CONTRATTI DI LAVORO DIFENSIVI

Art.49 - Contratti di lavoro difensivi

Nelle Aziende che abbiano avviato procedure di riduzione del personale, è possibile, secondo le previsioni legali (D.Lgs. n.148/2015) e tramite Accordo sindacale, ridurre l'orario di lavoro contrattuale, per tutti i Lavoratori, o per classi omogenee di essi, al fine di evitare o limitare i licenziamenti previsti. In tal caso vi sarà integrazione, a norma di Legge, delle retribuzioni ridotte conseguenti alla riduzione concordata dell'orario.

TITOLO XIII SMART WORKING

Premessa

Lo Smart Working ha la finalità di incrementare la competitività aziendale e agevolare la conciliazione dei tempi "vita - lavoro".

Infatti lo Smart Working permette lo svolgimento totale o parziale dell'opera dall'abitazione del lavoratore o da sede esterna a quella ordinaria aziendale e senza precisi vincoli di orario, si prestano particolarmente a conciliare i tempi di vita e lavoro dei lavoratori dipendenti o di disabili o di lavoratori che siano impegnati nell'assistenza di familiari ammalati o anziani.

Art.50 - Smart Working: definizione

E' una forma d'organizzazione del lavoro a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra Lavoratore e Azienda.

Lo Smart Working è solo un modo particolare di svolgimento della prestazione lavorativa; esso è soggetto alla disciplina del lavoro e all'organizzazione aziendale, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno.

Il lavoratore ha, quindi, gli stessi diritti dei Lavoratori Dipendenti che svolgono per il medesimo tempo stimato l'identica attività nei locali aziendali.

In tutto quanto compatibile, il lavoratore è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo aziendale.

Art.51 - Smart Working: tipologie

Lo Smart Working può essere di quattro tipi:

- 1) **domiciliare**: svolto nell'abitazione del lavoratore;
- 2) **mobile**: svolto attraverso l'utilizzo d'apparecchiature portatili;
- 3) **remotizzato o a distanza**: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri, i quali non coincidono né con l'abitazione del lavoratore, né con gli uffici aziendali;
- 4) **misto**: nel caso in cui solo parte della prestazione complessiva avvenga all'interno dell'Azienda.

Art.52 - Smart Working: ambito

Lo Smart Working si applica esclusivamente ai Dipendenti subordinati e può svolgersi a tempo pieno o parziale ed essere a tempo determinato o indeterminato.

Il centro di Smart Working o la singola postazione nell'abitazione del lavoratore non configurano un'unità autonoma aziendale.

Art.53 - Smart Working: condizioni

Lo Smart Working ha carattere volontario sia per l'Azienda che per il Lavoratore.

Se lo Smart Working non è previsto nel Contratto d'assunzione, il Lavoratore è libero di accettare o respingere l'offerta di svolgere Smart Working prospettato nel corso del normale rapporto di lavoro.

Lo svolgimento dello Smart Working deve essere stipulato in forma scritta ai fini della regolarità amministrativa e della prova.

Il compito d'individuare i modi per esercitare il diritto alla reversibilità è demandato alla Contrattazione di secondo livello, fermo restando il rispetto del preavviso minimo non inferiore a 30 (trenta) giorni per la generalità dei dipendenti e, in caso di lavoratori disabili, a 90 (novanta) giorni.

Art.54 - Smart Working: formazione

I lavoratori dovranno poter fruire della formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che utilizzano e sulle caratteristiche di tale forma d'organizzazione del lavoro.

Tale formazione sarà fornita dall'Azienda o dalle strutture formative paritetiche locali, ove presenti, conformemente ai programmi approvati dalle strutture paritetiche regionali o nazionali per la specifica attività.

In sede di accordo, al lavoratore può essere riconosciuto il diritto all'*apprendimento permanente a distanza* in modalità formali o informali e alla periodica certificazione delle relative competenze.

Art.55 - Smart Working: postazione di lavoro

La postazione e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico dell'Azienda.

Tenuto conto degli investimenti richiesti per la costituzione della postazione di lavoro, il recesso immotivato del lavoratore, che avvenga entro 3 (tre) anni dall'inizio del rapporto di telelavoro, o un eventuale minor termine previsto nel Contratto individuale, comporterà che le spese di postazione sostenute dal Datore e comunicate al lavoratore all'atto della sottoscrizione del contratto di Smart Working, siano pro-quota temporale a carico del lavoratore.

L'Azienda è tenuta a fornire al lavoratore tutti i necessari supporti tecnici e, in ogni caso, assumerà i costi derivanti dalla normale usura e/o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, nonché dall'eventuale perdita dei dati utilizzati dal lavoratore, salvo che ciò sia imputabile a mancata diligenza, dolo o imperizia grave del lavoratore stesso.

Art.56 - Smart Working: protezione dei dati e informazioni

L'Azienda adotterà tutte le misure appropriate a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal Lavoratore dipendente per fini professionali; esso provvederà ad informare il lavoratore in ordine a tutte le norme di Legge e le regole applicabili relative alla protezione dei dati.

La responsabilità del rispetto di tali norme e regole sarà del lavoratore.

È demandata alla Contrattazione di secondo livello ogni disciplina particolare riguardante l'uso d'apparecchiature, strumenti, programmi informatici.

L'Azienda informerà, per iscritto, il lavoratore sulla disciplina del lavoro, sulle fattispecie disciplinarmente rilevanti e sulle sanzioni applicabili in caso di violazione.

Art.57 - Smart Working: tempo di lavoro

Il lavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro. In sede di accordo, l'Azienda e il lavoratore individueranno i tempi per il riposo giornaliero e settimanale, nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Con riferimento all'orario di lavoro, non sono applicabili al lavoratore le norme previste dal D.Lgs. n.66/2003.

Art.58 - Smart Working: diritti del lavoratore

Il lavoratore ha, in proporzione alle mansioni e al lavoro svolto, gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei Lavoratori dipendenti che operano in Azienda e avrà diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera previsti per i Lavoratori dipendenti per i medesimi tempi lavorati e con mansioni identiche o analoghe.

Il Lavoratore dipendente che passa allo Smart Working nel corso del rapporto conserva, a parità di professionalità richiesta, di lavoro svolto e di tempo dedicato, le condizioni economiche precedentemente acquisite.

Art.59 - Smart Working: doveri del lavoratore

Il Lavoratore ha gli obblighi di diligenza, collaborazione e fedeltà al pari degli altri lavoratori.

Egli curerà di tutelare la riservatezza dei dati e di operare in modo da impedire accessi di estranei alla postazione di lavoro.

Il Lavoratore ha l'obbligo di segnalare tempestivamente all'Azienda eventuali impossibilità sopravvenute nell'esecuzione del lavoro, trasmettendo le giustificazioni nei tempi e modi previsti per la generalità dei lavoratori.

I rapporti del lavoratore con l'organizzazione aziendale saranno improntati ai principi di diligenza e di correttezza.

Il lavoratore è soggetto, per tutte le parti applicabili, alle disposizioni dei Titoli XLVI e XLVII sulla disciplina del lavoro.

Art.60 - Smart Working: telecontrollo

L'Azienda, previo Accordo sindacale, può instaurare strumenti di telecontrollo nel rispetto del D.Lgs. n.81/2008, della Privacy e delle Leggi vigenti in materia, fermo restando che nessun teledispositivo di controllo quantitativo o qualitativo potrà essere utilizzato all'insaputa dei lavoratori.

Art.61 - Smart Working: sicurezza e salute

L'Azienda deve garantire il rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza del lavoratore e, a tal fine, deve consegnare al dipendente e al RLS o al RST un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione "agile" del rapporto di lavoro, provvedendo ad aggiornarla al mutare delle condizioni di lavoro.

Il lavoratore ha l'obbligo di cooperare nell'attuazione e rispetto delle misure di prevenzione e protezione disposte dal datore di lavoro.

Art.62 - Smart Working: competenza normativa della Commissione Bilaterale dell'En.Bi.C.

Ogni questione dubbia in materia di strumenti di lavoro, di disciplina e di responsabilità dovrà essere definita dalla Commissione Bilaterale prevista dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

Art.63 - Smart Working: agevolazioni fiscali e contributive

Gli incentivi fiscali e contributivi conseguenti agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quanto l'attività lavorativa sia prestata in modalità "Smart Working".

Art.64 - Smart Working: Contrattazione di secondo livello

Alla Contrattazione Aziendale di secondo livello è demandato di approfondire:

1. l'adozione di misure dirette a prevenire o ridurre l'isolamento del lavoratore dall'ambiente di lavoro, come i contatti con i colleghi, l'esercizio dei diritti sindacali e l'accesso alle informazioni aziendali;
2. il carico di lavoro e gli eventuali strumenti di controllo;
3. l'eventuale fascia di reperibilità;
4. la determinazione in concreto degli strumenti che permettano al lavoratore l'effettiva autonoma gestione del tempo di lavoro;
5. l'insieme delle misure tecniche e organizzative necessarie da utilizzare per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche.

TITOLO XIV LAVORO INTERMITTENTE

Art.65 - Lavoro Intermittente: definizione

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:
- ❖ servizi di portineria, guardiania, ricevimento e accoglienza;
 - ❖ fattorino, addetto alla consegna merci, anche con uso di mezzi di trasporto;
 - ❖ addetti ai Call center (televendita/telemarketing);
 - ❖ promoter;
 - ❖ addetti al merchandising;
 - ❖ attività a carattere discontinuo.

Sempre per ragioni oggettive, è consentito per i profili professionali di promoter e merchandiser, la stipulazione di contratti di lavoro intermittente senza i limiti temporali delle 400 giornate di lavoro nell'arco di 3 (tre) anni solari così come previsto dal comma 3, dell'art.13 del D.Lgs. n.81/2015.

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.

Nell'ambito delle ipotesi oggettive, considerando la flessibilità dei settori a cui si riferisce il contratto e per favorire l'occupazione, per i profili professionali di promoter e merchandiser è consentita la stipulazione di contratti di lavoro intermittente senza limite di età, di cui al comma 2 art.13 del D.Lgs. n.81/2015, nel rispetto dei seguenti parametri:

- il contratto di lavoro intermittente potrà essere attivato anche in presenza di altri rapporti di lavoro di cui il lavoratore sia titolare;
- il contratto di lavoro intermittente **non** potrà essere attivato in sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- la richiesta di prestazione lavorativa deve avvenire almeno entro le 24 ore antecedenti la prestazione;
- al lavoratore assunto con contratto di lavoro intermittente saranno applicate le norme previste per la generalità dei lavoratori.

Il Contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore con il medesimo Datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a 400 (quattrocento) giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 (tre) anni solari: ad eccezione di quanto previsto al punto 1) del presente art. 65.

Per tutte le attività soggette al limite, in caso di superamento delle 400 giornate di lavoro negli ultimi 36 mesi, il rapporto di lavoro si trasforma a tempo pieno e indeterminato.

Con Accordo di Secondo Livello potranno essere previste ulteriori deroghe alla limitazione del capoverso precedente.

Art.66 - Lavoro Intermittente: forma e comunicazioni

Il contratto di lavoro intermittente, ai fini della prova, deve essere stipulato in forma scritta e la lettera di assunzione, oltre ai contenuti richiesti dall'art.104, deve indicare i seguenti elementi:

- a) la durata e le ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) il luogo e i modi della disponibilità, eventualmente garantita dal Lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata, che non potrà essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al Lavoratore per la prestazione eseguita e, se prevista la disponibilità, l'importo della relativa indennità;
- d) le forme e i modi con cui l'Azienda è legittimata a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro,

- nonché i sistemi di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e i modi di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità (quando spettante);
 - f) le eventuali specifiche misure di formazione e sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta nel contratto.

Art.67 - Lavoro Intermittente: 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.

Considerando il profilo professionale, la particolarità delle mansioni previste dal presente CCNL e la particolare soggettività del lavoro nel settore in questione, l'Azienda può far ricorso al contratto di lavoro intermittente per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo. Nel presente caso, in considerazione della variabilità nella frequenza agli effetti retributivi e normativi, verranno applicate le disposizioni del lavoro discontinuo così come da R.D. n.2657/1923, con applicazione della relativa parametrizzazione su tutti gli effetti Istituti retributivi diretti ed indiretti, in osservanza di quanto stabilito al successivo art.118, tenendo in considerazione del divisore orario 195 (45 x 4,33).

Ciò premesso, si riportano sinteticamente i trattamenti da riconoscere al Lavoratore Intermittente.

1) Retribuzione nel Lavoro Intermittente non discontinuo

Al Lavoratore Intermittente non discontinuo per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, si dovrà riconoscere:

- 1/173° della P.B.N.C.M. spettante;
- 1/173° dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale spettante;
- 1/173° degli eventuali Aumenti Periodici di Anzianità maturati;
- 1/173° di ogni altra voce della Retribuzione Mensile Normale pattuita tra le Parti "ad personam";
- 1/173° dell'Indennità di Mancata Contrattazione, in assenza di diverso Accordo di Secondo Livello;

2) Retribuzione nel Lavoro Intermittente discontinuo

Al Lavoratore Intermittente discontinuo per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, si dovrà riconoscere:

- 1/195° della P.B.N.C.M. spettante;
- 1/195° dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale spettante;
- 1/195° degli eventuali Aumenti Periodici di Anzianità maturati;
- 1/195° di ogni altra voce della Retribuzione Mensile Normale pattuita tra le Parti "ad personam";
- 1/195° dell'Indennità di Mancata Contrattazione, in assenza di diverso Accordo di Secondo Livello;

3) Retribuzioni Differite

Per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, si dovrà riconoscere, quale quota oraria della retribuzione differita per tredicesima mensilità l'8,33% (ottovirgolatrentatre per cento) della Retribuzione Mensile Normale e per ferie l'8,33% (ottovirgolatrentatre per cento) della Retribuzione Mensile Normale.

Analogamente, si potrà corrispondere mensilmente la monetizzazione del rateo di permessi mediante il riconoscimento del 1,54% della R.M.N..

4) Trattamento di Fine Rapporto nel Lavoro Intermittente

Nel Lavoro Intermittente il Trattamento di Fine Rapporto sarà calcolato sugli importi effettivamente erogati al dipendente, al netto di eventuali rimborsi spese e delle indennità correlate agli specifici modi della prestazione, quali indennità di viaggio, maggiorazioni per lavoro straordinario o notturno, ecc..

5) Contributi all'En.Bi.C. in caso di Lavoro Intermittente

In caso di Lavoro Intermittente le Parti, tenuto conto dei limiti temporali previsti per tale tipologia contrattuale, hanno concordato la non applicabilità del contenuto di cui all'art.142 del presente CCNL.

Art.68 - Lavoro Intermittente: indennità di disponibilità

Qualora il Lavoratore, a richiesta o chiamata dell'Azienda, garantisca la sua prestazione lavorativa, avrà diritto

di ricevere mensilmente un' "Indennità di disponibilità", che non potrà essere inferiore al 20 (venti per cento) della **Paga Base Nazionale Conglobata Mensile**, maggiorata del rateo di tredicesima mensilità.

Nel Contratto individuale, dovranno precisarsi le eventuali particolari norme disciplinari sull'indennità di disponibilità.

Il Lavoratore che, per malattia o altra causa, sia nell'impossibilità di rispondere alla chiamata, salvo provata forza maggiore, dovrà informare l'Azienda tempestivamente e, comunque, non oltre 12 (dodici) ore dall'inizio dell'impedimento, precisandone la prevedibile durata.

Nel periodo in cui si verifica la temporanea indisponibilità, per qualsiasi causa dovuta, il Lavoratore non matura il diritto alla relativa Indennità di disponibilità.

Il reiterato e ingiustificato rifiuto di rispondere "alla chiamata" costituisce motivo di licenziamento *per giustificato motivo soggettivo*.

L'indennità di disponibilità sarà soggetta alla contribuzione previdenziale, ma sarà esclusa dal computo delle retribuzioni dovute per festività e ferie e non sarà utile nella determinazione del T.F.R. (art.16, D.Lgs. n.81/2015).

Art.69 - Lavoro Intermittente: divieti

L'Azienda non potrà ricorrere al lavoro a chiamata nei seguenti casi:

1. qualora non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D.Lgs. n.81/2008 e s.m.i.);
2. al fine di sostituire Lavoratori in sciopero, salvo che per assicurare l'integrità degli impianti, del patrimonio dell'esercizio, quando la mancata copertura del servizio sia potenzialmente idonea a compromissioni gravi e/o irreversibili;
3. quando abbia proceduto a licenziamento collettivo, nelle identiche mansioni, nei 6 (sei) mesi antecedenti all'assunzione di lavoratore intermittente;
4. quando sia in corso una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il Contratto di lavoro intermittente.

Art.70 - Lavoro Intermittente: informativa

L'Azienda, a richiesta delle proprie Rappresentanze Sindacali Aziendali, è tenuta ad informarle, con cadenza annuale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Art.71 - Lavoro Intermittente: criteri di computo

Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'Azienda in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre, con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale uguale o superiore a 5 (cinque).

TITOLO XV

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art.72 - Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: condizioni

Tale contratto ha l'obiettivo di soddisfare le esigenze momentanee dell'Azienda, che assume le vesti negoziali di "Utilizzatore". Il contratto di somministrazione deve essere stipulato con una delle Agenzie autorizzate di somministrazione per il lavoro, iscritte all'Albo Nazionale Informatico delle Agenzie per il Lavoro.

Per la disciplina del tempo determinato e delle proroghe nel "Contratto di Somministrazione" si rinvia al "Lavoro a tempo determinato".

Il contratto di lavoro dovrà avere i requisiti previsti dalla Legge, che comprendono l'obbligo della forma scritta (*ad substantiam*).

Art.73 - Somministrazione di Lavoro: limiti

Ai Lavoratori somministrati presso l'Utilizzatore in forza dei contratti di cui al precedente articolo, sono riconosciute, qualora più favorevoli, le retribuzioni previste dal presente CCNL, salvo le aree d'esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

L'assistenza sanitaria integrativa e la copertura assicurativa sarà dovuta solo per i contratti che prevedano attività presso l'Utilizzatore, senza soluzione di continuità, con durata superiore a 12 (dodici) mesi.

In tal caso, al pari degli altri lavoratori, dovrà essere versata all'En.Bi.C. la contribuzione prevista e i Lavoratori avranno diritto alle relative prestazioni integrative del S.S.N. e assicurative.

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 2</i>	<i>Da 2 a 6</i>	<i>Oltre 6</i>
N. max di Lavoratori Somministrati	1	2	25%*

** 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.*

E', 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 o lavoro stagionale.

Art.74 - Somministrazione di Lavoro: divieti

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 n.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.

Art.75 - Somministrazione di lavoro: regime di solidarietà

L'Utilizzatore è obbligato in solido con il Somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il Somministratore.

Art.76 - Somministrazione di lavoro: tutela del lavoratore ed esercizio del potere disciplinare

Il Somministratore deve preventivamente informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività cui essi saranno destinati, formarli e addestrarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa, in conformità al D.Lgs. n.81/2008 e s.m.i.

Il contratto di somministrazione potrà prevedere che tale obbligo sia completato, in funzione dei rischi specifici, dall'Utilizzatore.

L'Utilizzatore deve osservare nei confronti dei Lavoratori somministrati gli stessi obblighi di prevenzione e

protezione cui è tenuto, per Legge e CCNL, nei confronti dei propri dipendenti.

Nel caso in cui l'Utilizzatore adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, dovrà darne immediata comunicazione scritta al Somministratore, consegnandone copia al lavoratore stesso, rispondendo, in caso d'inadempimento, in via esclusiva per le differenze retributive spettanti e per l'eventuale risarcimento del danno.

Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al solo Somministratore, l'Utilizzatore deve comunicare al Somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'art.7 della L. n.300/1970.

Art.77 - Somministrazione di lavoro: informativa

A richiesta delle Parti interessate, ogni dodici mesi l'Utilizzatore comunica alle Rappresentanze Sindacali Aziendali o, in mancanza, agli Organismi territoriali di categoria delle Parti che hanno sottoscritto il presente CCNL, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art.78 - Somministrazione di lavoro: diritti sindacali

Il lavoratore somministrato ha diritto ad esercitare presso l'Utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti sindacali, nonché a partecipare all'assemblea del personale dipendente delle imprese utilizzatrici, a parità di condizione dei dipendenti delle stesse.

Art.79 - Somministrazione irregolare: effetti

In mancanza di forma scritta, il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori saranno considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze dell'Utilizzatore.

Quando la somministrazione avvenga oltre i limiti massimi consentiti dal presente CCNL, nei casi vietati dalla Legge o al di fuori delle condizioni previste, il lavoratore potrà chiedere, anche soltanto nei confronti dell'Utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dalla data di costituzione.

Art.80 - Somministrazione: computo

Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina legale o contrattuale, per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i Lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'Utilizzatore, fatta eccezione per la disciplina relativa alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

In caso di somministrazione di lavoratori disabili per mansioni di durata non inferiore a 12 (dodici) mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'art.3 della L. n.68/1999.

Art.81 - Somministrazione: rinvio alla Legge

Per quanto non previsto in questo Titolo, si rinvia al Capo IV del D.Lgs. n.81/2015 e s.m.i..

TITOLO XVI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Art.82 - Apprendistato: definizione e condizioni

Ai sensi dall'art.41 del D.Lgs. n.81/2015, l'Apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani. Tale contratto può essere stipulato per Lavoratori d'età compresa tra i 18 (diciotto) e 29 (ventinove) anni; l'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del 30° (trentesimo) anno d'età (*ovvero fino a 29 anni e 364 giorni*).

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

Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'Apprendista, si dovrà fare riferimento alla Classificazione del Personale prevista all'art.160 del presente CCNL.

Il Contratto di assunzione dell'Apprendista, oltre ai contenuti previsti dall'art.104, deve specificare:

- a) l'indicazione delle mansioni oggetto della qualifica;
- b) la durata del periodo d'Apprendistato;
- c) il livello d'inquadramento iniziale, intermedio e finale;
- d) il Piano Formativo Individuale (*che dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nel presente CCNL, secondo lo schema in Allegato 2 e nella normativa regionale di settore*);
- e) l'indicazione del monte ore annuo di formazione, che sarà suddiviso nel Piano Formativo, in ore "aula" e ore "affiacamento";
- f) i riferimenti del Tutor aziendale.

All'atto dell'assunzione, il Lavoratore Apprendista, oltre a esibire il titolo di studio, dovrà dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro già eventualmente svolti con la medesima mansione e qualifica presso altre Aziende.

Art.83 - Apprendistato Professionalizzante: Piano Formativo Individuale e formazione

Il Piano Formativo Individuale (in sigla P.F.I.) è un documento che integra il Contratto di apprendistato, nel quale sono indicati gli obiettivi formativi dell'Apprendista, secondo lo schema in Allegato 2.

Esso dovrà essere elaborato dall'Azienda, in collaborazione con il Tutor e dovrà essere sottoscritto dalle Parti (*Datore di lavoro, Tutor e Apprendista*) in sede d'instaurazione del rapporto di apprendistato.

Il percorso formativo dovrà essere personalizzato in funzione del titolo di studio dell'Apprendista, della sua pregressa esperienza e della qualifica di destinazione.

Le Parti, in via esemplificativa, individuano i seguenti ambiti formativi che dovranno essere sviluppati in funzione della realtà aziendale e delle mansioni per le quali l'Apprendista è in formazione:

- conoscenza dei prodotti, dei servizi di settore e del contesto aziendale;
- conoscenza dell'organizzazione aziendale e del lavoro;
- conoscenza dello specifico ruolo dell'Apprendista all'interno dell'Azienda;
- conoscenza e applicazione delle basi tecniche e commerciali, degli aspetti pratici, teorici e legali delle mansioni richieste;
- conoscenza e utilizzo delle procedure, degli strumenti, delle tecnologie e dei procedimenti di lavoro;
- conoscenza e utilizzo delle misure adottate in materia di sicurezza sul lavoro e tutela ambientale;
- competenze c.d. "trasversali", quali:
 - *i diritti e i doveri del lavoratore;*
 - *le fonti normative;*
 - *il CCNL applicato;*
 - *la comunicazione interpersonale applicata alla sicurezza del lavoro;*
 - *la comunicazione in lingua straniera;*
 - *l'utilizzo delle strumentazioni informatiche.*

La formazione *teorica formale*, il cui programma, modi e durata dovranno essere precisati nel P.F.I., sarà preferibilmente erogata dagli Organismi Formativi Bilaterali o, in subordine, dalle strutture convenzionate.

In alternativa, la formazione potrà essere erogata dagli Organismi Regionali Convenzionati, sulla base dei programmi certificati dall'Ente Bilaterale o integrata dalla formazione pubblica, generalmente sulle c.d. *competenze trasversali*.

Le Parti concordano che gli Apprendisti potranno usufruire anche della formazione a distanza, c.d. *e-learning*, nell'ambito della progettazione formativa coordinata dall'Ente Bilaterale En.Bi.C.

La formazione può essere svolta mediante:

- ✓ affiancamento al personale qualificato;
- ✓ addestramento pratico nel lavoro ("*on the job*");
- ✓ lezioni e/o esercitazioni;
- ✓ testimonianze;
- ✓ visite aziendali;
- ✓ formazione a distanza (*e-learning*);
- ✓ utilizzo dei servizi delle Università Telematiche;
- ✓ partecipazione a Corsi, Fiere, Convegni ecc.;
- ✓ altre metodologie atte a garantire il perseguimento degli obiettivi formativi del P.F.I.

La **formazione interna** comprenderà sia quella "pratica" di spiegazione, istruzione e prove di utilizzo dei vari strumenti, programmi, processi e servizi necessari per lo svolgimento del lavoro, sia quella "teorica" sulle

particolari normative che disciplinano il settore.

La **formazione in materia di sicurezza e igiene del lavoro** dovrà:

- essere effettuata, generalmente, entro i primi 6 (sei) mesi di lavoro;
- avvenire secondo quanto previsto dal D.Lgs. n.81/2008 e s.m.i., dall'Accordo Stato Regione del 7 luglio 2016, considerando i rischi specifici presenti nel luogo di lavoro, così come rilevabili dal Documento di Valutazione dei Rischi aziendali;
- essere conforme al comma 1 dell'art.37 del D.Lgs. n.81/2008 e s.m.i. (*concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda*);
- essere documentata, mediante registrazione nel Piano Formativo Individuale, conformemente al modello previsto in Allegato 2.

La restante formazione professionale, nel rispetto degli obiettivi formativi, potrà essere erogata nei diversi modi previsti nel Piano Formativo Individuale, entro la durata del Contratto di Apprendistato, preferibilmente in connessione funzionale con le mansioni progressivamente acquisite.

Art.84 - Apprendistato Professionalizzante: Tutor o Referente aziendale

Il Tutor o *Referente aziendale*, se diverso dal Datore di Lavoro, potrà essere individuato tra i lavoratori qualificati di livello superiore, o almeno pari, a quello in cui l'Apprendista sarà inquadrato al termine dell'apprendistato, e che svolgono attività lavorativa coerente con quella dell'Apprendista.

Il Tutor o Referente aziendale dovrà seguire e indirizzare l'Apprendista nel percorso formativo, valutarne periodicamente le competenze acquisite, rilevando le eventuali difficoltà presenti, al fine di adottare soluzioni migliorative.

Art.85 - Apprendistato Professionalizzante: Patto di prova

L'assunzione dell'Apprendista diviene definitiva dal positivo compimento del patto di prova. La durata di tale periodo di prova non potrà superare i limiti previsti dall'art.107 del presente CCNL, commisurati al 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.

Anche nel contratto di apprendistato è reciprocamente ammesso interrompere la prova in qualunque momento, senza obbligo di preavviso o di comunicare una specifica motivazione.

La malattia o l'infortunio dell'Apprendista sospendono il Patto di prova conformemente a quanto previsto al punto A) dell'art.107.

Art.86 - Apprendistato Professionalizzante: durata e retribuzione

Il Contratto d'apprendistato ha contenuto "misto" che prevede una controprestazione suddivisa in formazione e retribuzione.

Per tale motivo, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro prevede una graduazione dei livelli di inquadramento in funzione del prevedibile sviluppo professionale dell'Apprendista e sul presupposto che la quota della retribuzione complessiva comprenda anche la formazione.

La durata dell'Apprendistato Professionalizzante 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.

Per la generalità dei lavoratori, la durata e corrispondente retribuzione dell'Apprendistato professionalizzante sarà conforme alla seguente Tabella 1).

Tab. 1): Durata e retribuzione durante l'Apprendistato Professionalizzante

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8
Inquadramento Finale	Secondo Periodo	Livello d'inquadramento e retribuzione	Primo Periodo	Livello d'inquadramento e retribuzione	Durata Totale	Totale ore di Formazione *	
						Teorico	Pratica
A	18 mesi	B	18 mesi	C	36 mesi	80	160
B	18 mesi	C	18 mesi	D	36 mesi	80	160
C	18 mesi	D	18 mesi	E	36 mesi	64	146
D	18 mesi	E	18 mesi	F	36 mesi	64	116
E	16 mesi	F	16 mesi	F	32 mesi	48	112

* Le ore di formazione effettuate dall'Apprendista in precedente rapporto di apprendistato, per l'acquisizione di "competenze di base e trasversali" e quelle di "formazione professionalizzante", saranno computate nella durata totale della formazione prevista nella precedente Tabella 1).

Il livello d'inquadramento e la retribuzione dovuta all'Apprendista, nel primo periodo sarà quella prevista in Colonna 3, mentre nel secondo periodo sarà quella prevista in Colonna 5 della precedente Tabella.

Dalla Qualifica, al Lavoratore sarà dovuta la normale retribuzione afferente il suo livello d'approdo (Inquadramento Finale - Col. 1).

Art.87 - Apprendistato Professionalizzante: precedenti periodi di apprendistato

I periodi di apprendistato di durata pari ad almeno 12 (dodici) mesi, svolti presso altri datori di lavoro per la medesima qualifica finale, saranno computati ai fini della durata complessiva dell'apprendistato, purché non vi sia stata un'interruzione superiore ad un anno. In tale ultimo caso, la durata complessiva del secondo contratto di apprendistato sarà ridotta di soli 6 (sei) mesi. In caso di completamento dell'apprendistato prima interrotto con la medesima azienda e riferito alla medesima qualifica, il precedente periodo sarà sempre computato "alla pari" ai fini della durata complessiva del contratto d'apprendistato.

Art.88 - Apprendistato Professionalizzante: prolungamento del periodo di apprendistato

In caso di assenze con diritto alla conservazione del posto (*malattia, infortunio, gravidanza e puerperio*) superiori a 30 (trenta) giorni complessivi di calendario, il Contratto di apprendistato sarà prolungato per un periodo massimo pari alla durata delle assenze, fermo restando il limite massimo temporale di durata del Contratto di apprendistato di 36 o 60 mesi.

Al di fuori del periodo di prova dell'Apprendistato, diversamente regolamentato dall'art.107, in caso di assenze superiori a 30 (trenta) giorni causate da ragioni diverse da quelle sopra indicate, l'Azienda avrà diritto di recedere dal contratto.

Art.89 - Apprendistato Professionalizzante: disciplina previdenziale e assistenziale

Per i Contratti d'apprendistato si applicano le discipline legislative vigenti in materia. Essi, ai fini previdenziali, saranno assicurati al pari dei lavoratori qualificati.

Gli apprendisti, salvo diverse previsioni legali in deroga, avranno diritto ai trattamenti d'integrazione salariale secondo le previsioni legali vigenti all'atto della sospensione dal lavoro.

In caso di malattia o infortunio spettano al Lavoratore Apprendista, gli stessi trattamenti previsti dagli artt.131 e 132 del presente CCNL per la generalità dei Lavoratori.

Art.90 - Apprendistato Professionalizzante: trattamento normativo

L'Apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, al trattamento normativo dei Lavoratori di qualifica pari a quella per la quale egli compie l'apprendistato.

Le ore d'insegnamento teorico e pratico mediante "*affiancamento sul lavoro*", sono comprese nell'orario di lavoro e sono, quindi, retribuite. Eventuale formazione esterna all'orario di lavoro sarà retribuita con la Normale Retribuzione Oraria. Le ore di formazione saranno riportate sul cedolino paga, possibilmente, con apposita voce di "*formazione retribuita*".

Art.91 – Apprendistato Professionalizzante: diritti

L'Azienda ha l'obbligo di:

1. impartire, o fare impartire, all'Apprendista la formazione e l'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi, conformemente al Piano Formativo Individuale, al fine di conseguire la capacità per assumere i compiti previsti dalla qualifica;
2. non sottoporre l'Apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo;
3. non adibire l'Apprendista al lavoro straordinario o supplementare eccedente le 150 (centocinquanta) ore per anno solare (*ad esclusione degli eventuali tempi di formazione retribuita esterna all'orario ordinario di lavoro*);
4. non adibire l'Apprendista a lavori di manovalanza e non sottoporlo, comunque, a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per la quale è stato assunto;
5. accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
6. accordare all'Apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 8 (otto) ore settimanali per non più di 20 (venti) settimane nel triennio o pro-quota;
7. in caso di interruzione del rapporto prima del termine, a richiesta dell'Apprendista, attestare l'attività formativa svolta;
8. informare periodicamente la famiglia dell'Apprendista minore d'età, o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

Art.92 – Apprendistato Professionalizzante: doveri

L'Apprendista deve:

1. seguire con il massimo impegno le istruzioni del Tutor, del Datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e gli insegnamenti impartiti;
2. prestare la sua opera con la massima diligenza;
3. frequentare assiduamente e con profitto i corsi di formazione, anche se in possesso di un Titolo di studio;
4. effettuare le eventuali intensificazioni d'orario previste, mediante attivazione della Banca delle Ore e le prestazioni di lavoro straordinario, entro il limite massimo di un'ora giornaliera e 4 (quattro) ore nella giornata di riposo (*normalmente il sabato*), richieste nel rispetto delle previsioni di cui agli artt.169, 170 e 171;
5. osservare le norme disciplinari generali previste dal presente Contratto e/o contenute negli eventuali Regolamenti interni aziendali, purché questi ultimi non siano in contrasto con la disciplina legale e contrattuale in materia di Apprendistato.

Art.93 – Apprendistato Professionalizzante: proporzione numerica

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 potrà essere pari al 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.

Per maggior chiarezza, si riporta una sintesi dei limiti numerici:

Sintesi dei Limiti Quantitativi per l'assunzione di Apprendisti	
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.94 – Apprendistato Professionalizzante: stabilizzazione

L'Azienda con più di 50 (cinquanta) Lavoratori dipendenti potrà assumere Apprendisti solo qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 20% (venti per cento) dei contratti di Apprendistato scaduti nei 36 (trentasei) mesi precedenti. Se nei 36 (trentasei) mesi precedenti sono scaduti meno di 3 (tre) contratti d'Apprendistato, l'Azienda è esonerata dal vincolo che precede.

Non sono computati tra i contratti scaduti:

- a) i rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;
- b) i dimissionari;
- c) i licenziati per giusta causa;
- d) chi non ha ottenuto la qualifica.

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di 1 (uno) apprendista con contratto professionalizzante.

Gli Apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui sopra sono considerati, a tutti gli effetti, lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto.

Art.95 - Apprendistato Professionalizzante: lavoratori in mobilità

È possibile assumere con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di disoccupazione, senza limiti di età, come previsto dall'art.47 del D.Lgs. n.81/2015.

Per questi soggetti, però, non è possibile recedere al termine del periodo formativo e non si applica il beneficio contributivo per l'anno successivo alla qualificazione.

Art.96 – Apprendistato Professionalizzante: computo

Gli apprendisti, fatte salve le eventuali deroghe previste dalla Legge o dal Contratto, sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

A titolo di maggior chiarezza, si riportano le attuali disposizioni che prevedono il computo degli apprendisti, salvo le successive modifiche o integrazioni legislative:

- *Cassa integrazione guadagni straordinaria*: per quanto concerne i requisiti di ammissione, l'art.20, comma 1, D.Lgs. n.148/2015 stabilisce che nel computo degli oltre 15 dipendenti devono essere computati anche gli apprendisti;
- *Mobilità per riduzione di personale e licenziamenti collettivi*: gli apprendisti rientrano nel computo dei dipendenti ai fini del raggiungimento della soglia che comporta l'applicazione della procedura (art.24, L. n.223/1991; ML circ. n.62/1996);
- ai fini dell'obbligo del *rapporto biennale sulla parità tra uomo e donna sul lavoro* previsto per le aziende che occupano oltre 100 dipendenti: deve essere computata tutta la forza lavoro a qualunque titolo occupata in azienda, ivi compresi gli apprendisti (art. 46, D.Lgs. n.198/2006; ML circ. n.48/1992);
- ai fini della determinazione del numero dei lavoratori dal quale discendono gli *obblighi di sicurezza* previsti dal D.Lgs. n.81/2008: gli apprendisti devono considerarsi computabili (art. 4, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008);
- nel caso di *scelta del lavoratore di mantenere il T.f.r. in azienda*: gli apprendisti sono computati nel numero dei 50 dipendenti che determina l'obbligo del datore di lavoro di versare le somme al Fondo di Tesoreria (art. 1, D.M. 30 gennaio 2007; INPS circ. n.70/2007).

Art.97 - Apprendistato Professionalizzante: competenze degli Enti Bilaterali

Le apposite Commissioni istituite presso l'En.Bi.C., o le altre sedi di Certificazione previste dalla normativa vigente, potranno, a richiesta delle Parti, certificare i Contratti di Apprendistato e i relativi programmi di formazione e/o emettere i Pareri di Conformità dei Piani Formativi Individuali.

Art.98 - Apprendistato Professionalizzante: recesso dal Contratto

Stante la peculiare natura a causa mista del Contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude solo al termine della durata prevista dal Contratto, oltre all'eventuale proroga di cui all'art.88, ma entro il termine massimo applicabile al contratto.

Pertanto, al termine del periodo di formazione, sia quando la qualifica è riconosciuta, sia quando fosse negata,

le Parti potranno recedere dal rapporto, ai sensi dell'art.2118 del c.c., dando comunicazione all'altra parte nel rispetto del periodo di preavviso di 15 (quindici) giorni solari. Ciò premesso, il preavviso decorrerà dal primo giorno successivo al compiersi del termine finale previsto dal Contratto stesso.

Durante il preavviso, continuerà a trovare applicazione la disciplina del Contratto di apprendistato, prima in essere, comprese le riduzioni contributive.

Il preavviso dovrà essere sostituito, in tutto o in parte, dalla relativa indennità ogniqualvolta esso determinerebbe il superamento di 36 o 60 mesi di durata complessiva del Contratto di apprendistato.

Art.99 - Apprendistato Professionalizzante: conferma e assegnazione della qualifica

In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il Contratto proseguirà come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

L'Apprendista mantenuto in servizio, con o senza qualifica, beneficerà ancora delle riduzioni contributive previste per i 12 mesi successivi al termine dell'apprendistato.

In caso di prosecuzione del Contratto, il periodo di apprendistato sarà computato nell'anzianità di servizio per tutti gli istituti contrattuali, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità. È, altresì, possibile confermare il lavoratore a tempo indeterminato prima della conclusione del periodo di formazione.

In caso di mancata qualifica, la permanenza dell'ex Apprendista non qualificato sarà nel livello d'inquadramento previsto del secondo periodo.

Art.100 - Apprendistato Professionalizzante: recesso in costanza di "protezione"

Nel rapporto di lavoro subordinato vi sono dei periodi di "protezione" nei quali vi è la possibilità di recedere dal contratto solo per *giusta causa, giustificato motivo o compimento del termine*, quali:

- 1) il periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni del matrimonio fino ad un anno dopo la celebrazione dello stesso;
- 2) il periodo intercorrente dall'inizio della maternità fino ad un anno di età del bambino;
- 3) in costanza di malattia, infortunio o di congedo parentale.

Le Parti ritengono che il recesso al compiersi del periodo di apprendistato non sia riconducibile al recesso per giustificato motivo, né a quello per compimento del termine, pur presentando alcuni elementi di ciascuna delle due tipologie.

Ciò premesso, in riferimento al punto 1), tenuto conto che il congedo matrimoniale ha una durata prevista di 15 (quindici) giorni e che l'art.88 prevede la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato solo in caso di assenze superiori a 30 (trenta) giorni, le Parti ritengono che il recesso al termine del periodo formativo possa effettuarsi anche se esso cade entro un anno dalle pubblicazioni o celebrazione del matrimonio, con il solo onere del preavviso di cui all'art.98.

In riferimento al punto 2), se il termine dell'apprendistato cade entro un periodo di "protezione", l'Azienda che intenda recedere dal rapporto di lavoro dovrà rispettare la seguente procedura:

- a) entro il termine del periodo formativo, comunicare con lettera raccomandata o altro mezzo equipollente, il recesso dal Contratto di Apprendistato nel rispetto dei termini e dei modi di preavviso previsti dal presente CCNL;
- b) l'effetto del recesso sarà sospeso fino alla fine del periodo di interdizione, al compiersi del quale l'Azienda comunicherà al Lavoratore, nei modi legalmente e/o contrattualmente previsti, l'effettiva cessazione, con sostituzione del periodo di preavviso con la corrispondente indennità.

In riferimento al punto 3), la malattia intervenuta dopo la comunicazione prevista dall'art.98 del presente CCNL, in analogia al disposto del comma 41 dell'art.1 della L. 92/2012, non avrà effetto sospensivo, per cui l'effettiva cessazione avverrà al compiersi del preavviso, o al termine del Contratto di apprendistato, qualora il preavviso sia sostituito dalla relativa indennità.

In caso di malattia iniziata prima della comunicazione di recesso, prevista dall'art.98, con prognosi superiore a 30 (trenta) giorni, vi sarà il prolungamento del Contratto di apprendistato, così come previsto dal precedente art. 108, fermo restando il limite complessivo di durata contrattuale di 36 o 60 mesi.

Quando la prognosi complessiva, anche riferita a diversi eventi morbosi, fosse inferiore a 30 (trenta) giorni, la malattia si considererà neutra e la comunicazione di recesso e i suoi effetti saranno conformi alle previsioni di durata del contratto individuale di apprendistato.

Nel caso di malattia, infortunio e congedo parentale, prima di raggiungere il termine legale di 36 o di 60 mesi, il Datore che intenda recedere comunicherà all'Apprendista la data di cessazione, coincidente con il termine legale, sostituendo il preavviso dovuto con la relativa indennità.

Art.101 - Apprendistato Professionalizzante: licenziamento in generale

Durante l'apprendistato trova applicazione la disciplina sui licenziamenti applicata alla generalità dei lavoratori.

Art.102 - Apprendistato: rinvio

Le Parti, per quanto qui non disciplinato e per le altre forme di Apprendistato ("Apprendistato per la Qualifica e il Diploma Professionale" e "Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca"), rinviano all'Accordo Interconfederale sull'Apprendistato e alle norme legislative vigenti in materia.

TITOLO XVII 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 sulle 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 espletande.

Art. 103 - 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 espletande e del relativo livello.

Presentandosi il rispetto delle condizioni previste, l'Ente Bilaterale di Categoria emetterà Parere di Conformità contrattuale delle 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 espletande, dovrà essere conforme alle previsioni della successiva Tabella 1).

Tab. 1): Livelli iniziali, di approdo e durata della formazione nelle Condizioni d'Ingresso

Livello iniziale	Mesi di Durata Complessiva di Formazione¹	Livello di approdo
C	22	B
D	20	C
E	18	D
F	16	E

¹ 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 (art.107) e le previste verifiche periodiche, entro i termini massimi di Formazione riassunti nella Tabella 1) 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 delle Condizioni d'ingresso, avrà diritto all'inquadramento contrattuale conseguente alle mansioni espletate, ma senza riconoscimento di differenze retributive arretrate.

TITOLO XVIII

LAVORATORI: COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 104 - Lettera di Assunzione o Contratto Individuale di lavoro

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, ai fini della prova, contenente le seguenti indicazioni:

- a) tipologia contrattuale;
- b) mansioni, qualifica e livello d'inquadramento attribuiti al Dipendente, le eventuali "Condizioni d'ingresso";
- c) l'indicazione del CCNL applicato: "per i Dipendenti delle Aziende e Cooperative del settore del Marketing sottoscritto tra ANPIT e CONFIMPRENDITORI con CISAL Terziario - CISAL";
- d) termine di decadenza dell'impegno d'assunzione e data prevista d'inizio del lavoro;
- e) durata dell'eventuale periodo di prova. In tal caso, la forma scritta è richiesta *ad substantiam*;
- f) l'indicazione del luogo abituale di lavoro, escluso per i *Trasfertisti*, per i quali s'indicherà la sola sede di costituzione del rapporto;
- g) orario di lavoro da effettuare. *Quando il lavoro già si prevede articolato in turni, l'indicazione potrà avvenire mediante rinvio al calendario aziendale dei turni programmati. Quando i turni comprendono anche lavoro domenicale o coincidente con le festività, tale fatto dovrà essere indicato nella Lettera di Assunzione, unitamente al diritto alla relativa indennità, con esplicita accettazione del Lavoratore;*
- h) l'accettazione delle Clausole Elastiche;
- i) il termine del rapporto di lavoro, in caso d'assunzione a tempo determinato;
- j) trattamento economico iniziale ed eventuali sviluppi di carriera, se previsti;
- k) la precisazione: "per tutto quanto non definito nella presente, si applicheranno le disposizioni del CCNL di cui al punto c) del presente articolo.

Art.105 - Assunzione: documenti

All'atto dell'assunzione, il Lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti, dei quali l'Azienda tratterà copia:

- ✓ carta d'identità o altro documento equipollente, tesserino codice fiscale o tessera sanitaria;
- ✓ certificati, diploma degli Studi compiuti o diploma o attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
- ✓ per i Lavoratori extracomunitari, permesso di soggiorno in corso di validità;
- ✓ referenze, altri documenti e/o certificati che l'Azienda ritenga opportuno richiedere o il Lavoratore presentare.

Il lavoratore dovrà dichiarare per scritto la propria residenza e/o domicilio e informare tempestivamente l'Azienda di ogni eventuale successiva variazione.

In tale residenza/domicilio, l'Azienda trasmetterà le comunicazioni formali che, decorsa la compiuta giacenza, anche in caso di mancato effettivo ricevimento, s'intenderanno a tutti gli effetti come ricevute dal Lavoratore.

Art.106 - Assunzione: visita medica preassuntiva e idoneità alla mansione

Il Lavoratore, prima dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica preassuntiva.

Tale accertamento ha lo scopo di certificarne la generale idoneità al lavoro ed è distinto dalla visita medica preventiva d'idoneità alla mansione prevista dall'art.41 del D.Lgs. n.81/2008 e s.m.i..

La visita medica preassuntiva sarà effettuata, a scelta dell'Azienda, dal Medico Competente, dal Medico Specialista o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL.

La visita medica, ai fini dell'accertamento dell'idoneità del Lavoratore alle mansioni cui è destinato, sarà

invece effettuata esclusivamente dal Medico Competente. Allorquando il Lavoratore contesti la propria idoneità fisica ad espletare le mansioni che gli sono state affidate, sarà sottoposto dal Medico Competente a visita medica e/o ad accertamenti a cura degli Enti Pubblici preposti.

TITOLO XIX PERIODO DI PROVA

Art.107 - L'assunzione del Lavoratore con previsione del Periodo o "Patto" di Prova deve risultare da atto scritto, in assenza del quale il Lavoratore s'intenderà assunto a tempo indeterminato sin dall'inizio del rapporto.

Durante il periodo di prova, ai fini della sua validità, il Lavoratore dovrà svolgere prevalentemente le mansioni per le quali è stato assunto ex art.2103 c.c..

Non sono ammesse né la protrazione, né il rinnovo del Patto di Prova, salvo quanto di seguito previsto.

A. Sospensione del Patto di Prova

1. Nel caso in cui nel corso del Patto di Prova intervenga malattia, infortunio, congedo matrimoniale o astensione per maternità/paternità, con prognosi o durata prevista superiore a 7 (sette) giorni di calendario, il Lavoratore sarà ammesso a completare i giorni previsti dal Patto solo previo assenso scritto dell'Azienda, purchè sia in grado di riprendere il servizio entro il termine complessivo corrispondente al 50% (cinquanta per cento) della durata del Patto di Prova della successiva Tabella 1).
2. Nel caso che precede, le Parti concordano di considerare neutro il periodo conseguente alla sospensione di cui sopra, potendo così superare, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva di calendario prevista dalla Legge e dal presente CCNL.

Tabella 1: Durata del Periodo di Prova

<i>Livello</i>	<i>Periodo di prova previsto di giorni di calendario</i>
Quadro	180
A	150
B	120
C e Op. Vendita di 1 ^a categoria	90
D e Op. Vendita di 2 ^a categoria	60
E e Op. Vendita di 3 ^a categoria	45
F	30

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.

TITOLO XX MANSIONI DEL LAVORATORE

Art.108 - Mansioni del Lavoratore

Come previsto dall'attuale art.2103 c.c., il Lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidano sulla posizione dei Lavoratori, gli stessi, ai soli fini conservativi e previo Accordo assistito, potranno essere eccezionalmente assegnati a mansioni appartenenti al livello d'inquadramento inferiore. Ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni appartenenti al livello d'inquadramento inferiore potranno essere previste dai Contratti Collettivi Aziendali.

Nelle ipotesi che precedono, il Lavoratore avrà diritto alla conservazione del trattamento retributivo complessivamente prima riconosciuto, fatta eccezione per gli elementi retributivi che erano collegati a particolari modi di svolgimento della precedente prestazione lavorativa, mentre l'ulteriore sviluppo di carriera e di retribuzione sarà quello proprio del nuovo inferiore livello.

Art.109 - Mansioni Promiscue: Indennità di sostituzione

Il Lavoratore dipendente, che sia adibito con carattere di prevalenza ad una mansione e che effettui periodicamente sostituzioni o supplenze di altri lavoratori con professionalità superiori, se protratte con

continuità per oltre il 30% (trenta per cento) del tempo complessivo delle attività dallo stesso svolte, dovrà essere inquadrato nella qualifica di categoria superiore.

Se le mansioni di qualifica superiore sono svolte con continuità, ma senza il criterio di prevalenza e sono richieste da esigenze sostitutive, quali la copertura di pausa pranzo del titolare della mansione, il parziale completamento di un turno e simili, il Lavoratore manterrà il proprio livello.

In entrambi i predetti casi, però, il Lavoratore percepirà un'*Indennità di sostituzione* commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello della mansione superiore, proporzionata al tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.

Art.110 - Mansioni: mutamento

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 6 (sei) 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. 111 - Mansioni: Jolly

Sono considerati Jolly quei Lavoratori dipendenti assegnati permanentemente e per l'intero orario di lavoro a mansioni che comprendono qualifiche diverse che possono anche articolarsi su più categorie contrattuali. L'inquadramento dei Jolly sarà al livello della mansione temporalmente prevalente, mentre la retribuzione sarà conforme al terzo comma del precedente art.109 "*Mansioni promiscue*".

TITOLO XXI ORARIO DI LAVORO

Art. 112 - Orario di lavoro: definizione

Come previsto dall'art.1, comma 2, D.Lgs. n.66/2003, per "*orario di lavoro*" s'intende qualsiasi periodo in cui il Lavoratore sia al lavoro, a disposizione dell'Azienda, soggetto alla disciplina del lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, compresi i periodi in cui i Lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dal Datore di lavoro e a tenersi a disposizione per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità.

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 e uno di Festività o su 6 (sei) giornate lavorative consecutive, seguite da una Festività.

Nel contratto di assunzione dovrà essere fissata la distribuzione dell'orario giornaliero di lavoro, la sua collocazione prevalente (*diurno/notturno/turni a ciclo continuo, ecc.*) e la collocazione del/dei giorno/i di riposo e festività.

Nel lavoro a turni settimanali, il Datore di lavoro dovrà comunicare al Lavoratore, di regola entro la giornata di giovedì, l'orario di lavoro o i turni che egli dovrà rispettare nella successiva settimana.

Il Lavoratore non potrà rifiutarsi di rendere la prestazione nell'orario e nei turni di lavoro richiesti dall'Azienda (*diurni, notturni, festivi*), salvo sopraggiunta inidoneità, oppure documentata forza maggiore o proporzionato evento impreveduto, salvo che nei documentati casi di forza maggiore o di sopravvenuta impossibilità.

Art.113 - Orario di lavoro: 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, 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 con il limite di 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.

Tutto quanto precede, fermo restando che negli **ultimi 12 mesi** la **Media Mobile** di lavoro ordinario, straordinario, saldi positivi dei riposi compensativi e della Banca delle Ore NON potrà eccedere le **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.114 - Orario di lavoro settimanale: criteri di computo

Non si computano nell'orario di lavoro, salvo condizioni aziendali più favorevoli, come previsto dall'art.5 del R.D.1955/1923, richiamato dal comma 3, art.8 del D. Lgs. n.66/2003:

- ❖ gli eventuali riposi giornalieri intermedi, della durata di almeno 15 (quindici) minuti presi sia all'interno che all'esterno dell'Azienda, ad eccezione della pausa retribuita prevista con orario di lavoro su due turni o continuato "H24", con contestuale assorbimento dei permessi retribuiti;
- ❖ le soste per pausa pranzo della durata di almeno 15 (quindici) minuti e complessivamente non superiori a 1,5 ore (un'ora e mezza), comprese tra l'inizio e la fine della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione al Dipendente (*Nota bene: i periodi non lavorati sino ora elencati non si computano ai fini del riposo giornaliero, che dev'essere continuativo*);
- ❖ il tempo impiegato per recarsi dall'abitazione del lavoratore alla sede abituale di lavoro o per rientrare all'abitazione.

Art.115 - Orario di lavoro: composizione multiperiodale dell'orario ordinario di lavoro

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

Previa motivata comunicazione alla RSA, l'Azienda potrà stabilire regimi d'orario ordinario diversi in particolari periodi dell'anno, superando in regime ordinario, nei limiti di tempo complessivamente previsti, 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. In ogni caso, nell'arco mobile di 12 (dodici) mesi, **la media delle ore ordinarie lavorate dovrà essere di 40 (quaranta) settimanali**.

Resta inteso che l'Azienda dovrà informare, sin dalla comunicazione della composizione multiperiodale dell'orario di lavoro, i diritti del Lavoratore 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.116 - Orario di lavoro: turni avvicinati e sostituzioni

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

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.

Qualora siano previsti turni periodici e/o nastri orari, i Lavoratori, salvo diversa previsione del Contratto di assunzione o diverso accordo con la RSA, dovranno essere avvicendati allo scopo di evitare che essi abbiano a prestare la loro opera sempre in ore notturne.

Nei servizi di portineria, custodia, cassa e simili non interrompibili, tenuto conto delle esigenze di tutela dei beni, 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 contrattualmente 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.117 - 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. In caso di sospensione superiore a 30 (trenta) minuti, dovuta a causa di forza maggiore, l'Azienda ha diritto di porre in libertà i dipendenti, interrompendo così la loro retribuzione. E' 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 R.S.A., 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.

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.

Art.118 - Orario di lavoro nei Servizi: personale discontinuo o di semplice attesa e custodia

Per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (*custodi, guardiani, portinai, addetti ai servizi antincendio, fattorini, uscieri, addetti alla reception, centralinisti, personale addetto a carico e scarico, promoter e addetti al merchading e altre eventuali esemplificazioni individuate dall'En.Bi.C. in sede di Interpretazione Contrattuale*), la durata normale dell'orario di lavoro ordinario settimanale viene stabilito di 45 (quarantacinque) ore.

I Lavoratori discontinui, a norma dell'art.16 d) e p) del D.Lgs. n.66/2003, sono esclusi dall'ambito d'applicazione della disciplina legale sull'orario di lavoro normale 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.

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

La retribuzione oraria sarà ricavata dividendo la **R.M.N.** concordata per il seguente divisore convenzionale: 195 (centonovantacinque).

Una volta superato l'orario di lavoro normale (*per esempio di 45 ore settimanali*), decorrerà la qualificazione del lavoro straordinario con la maggiorazione del 10% (dieci per cento) per le prime 8 (otto) ore e del 15% (quindici per cento) per le ore eccedenti.

Al pari di tutti gli altri lavoratori, le percentuali di maggiorazione saranno incrementate in caso di lavoro straordinario come riportato nella successiva Tabella 1).

Tab. 1): Lavoro discontinuo - Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario

Descrizione dello straordinario	Maggiorazione per Straordinario
Entro le 8 ore settimanali di straordinario	10%
Oltre le 8 ore settimanali di straordinario	15%
In regime diurno in giorno di riposo	18%
In regime diurno in giorno festivo	20%
In regime notturno in giorno ferialo	22%
In regime notturno in giorno di riposo	25%
In regime notturno in giorno festivo	30%

Art.119 - Orario di lavoro: minori

In materia di orario di lavoro dei minori si applicano le norme di Legge vigenti.

**TITOLO XXII
PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONE D'ORARIO**

Art.120 - Personale Direttivo: Definizione

Come prevede l'art.17, comma 5 del D. Lgs. n.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 Commerciale o di altri Lavoratori aventi, di fatto, l'autonomo potere di gestione del loro orario, anche quando esso fosse talvolta determinato da esigenze obiettive.

A tale effetto, si conferma che è da considerarsi "Personale Direttivo" quello di Direzione Tecnica, Commerciale o Amministrativa dell'Azienda, con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (come prevedeva l'art.3 del R.D.1955/1923), individuato nel personale che riveste il livello "Quadro", Impiegato "livello A", della Classificazione del presente CCNL.

Premesso quanto sopra, salvo diverso Accordo collettivo o individuale, poichè il Personale Direttivo, rispondendo del risultato, in via diretta o indiretta, determina autonomamente 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: al massimo 22 ore mensili.

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 compensazione, alle condizioni previste dal presente CCNL, con riposo compensativo o con il suo accredito nella Banca delle Ore.

**TITOLO XXIII
RIPOSO GIORNALIERO E RIPOSO SETTIMANALE**

Art.121 - 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. n.66/2003, nell'ambito della Contrattazione Aziendale di secondo livello, a fronte di valide e documentate ragioni, potranno essere concordate deroghe, limitate e temporanee, rispetto a quanto previsto dal presente CCNL.

Art.122 - 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 giornata di riposo, salvo diversa previsione, sarà normalmente coincidente con la domenica.

In caso di lavoro a turni o di aperture "7 giorni su 7", essa cadrà in altro giorno della settimana preventivamente stabilito a rotazione.

Nei servizi a turno continuo, la giornata di riposo settimanale coinciderà con la data prevista nel turno di lavoro.

Le Parti convengono sulla possibilità di ricorrere, mediante la Contrattazione Aziendale di Secondo livello, a diversi modi di godimento della riposo settimanale rispetto alla previsione del presente CCNL.

**TITOLO XXIV
PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI**

Art.123 – Permessi retribuiti

Saranno concesse 48 ore annue di permesso retribuito, già comprensive delle ex festività, fermo restando che il loro godimento è subordinato alla richiesta in gruppi di 4 (quattro) o di 8 (otto) ore, nel rispetto del preavviso di almeno 2 (due) giorni lavorativi e contemperamento delle diverse esigenze di servizio.

In caso di mancata fruizione delle ore maturate nell'anno, il Lavoratore potrà essere posto in permesso o, in alternativa, il Datore avrà diritto a liquidare la relativa indennità sostitutiva, unitamente al saldo delle competenze del mese di maggio dell'anno successivo.

Art.124 - Sintesi dei permessi contrattuali e legali

Oltre a quanto previsto dal precedente articolo, ai lavoratori saranno riconosciuti i permessi, le aspettative e i congedi riportati in sintesi nelle successive Tabelle.

1) Riposi compensativi retribuiti per lavoro straordinario (previsione contrattuale)

Durata	Condizioni	Retribuzione
Riposi di 4 o 8 ore, per un limite complessivo pari al saldo delle ore di straordinario con riposo compensativo effettuato dal Lavoratore (cfr. art.170).	Il lavoratore potrà richiedere i riposi retribuiti nel rispetto del preavviso di almeno 2 (due) giorni lavorativi. Per 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 R.S.A./R.S.T.	Il Lavoratore in riposo compensativo avrà diritto alla normale retribuzione (R.O.N. o R.G.N.)

2) Aspettative, Permessi e Congedi Straordinari (previsione legale)

Tipologia	Durata	Retribuzione
Matrimonio di un figlio	1 giorno per evento	Retribuzione Giornaliera Normale , senza maggiorazioni.
Nascita o adozione di un figlio	2 giorni per evento	
Decesso o grave infermità documentata di padre/madre, fratello/sorella, coniuge, figli, nonno, suocero, convivente purché risulti stabile la convivenza con il Lavoratore da certificazione anagrafica (L. 53/2000).	3 giorni lavorativi per anno <i>In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il Lavoratore, ferma restando la compatibilità organizzativa, potrà concordare con l'Azienda diverse modi di espletamento dell'attività lavorativa.</i>	
Al Lavoratore donatore di midollo osseo	Secondo disposizioni L. 6 marzo 2001 n. 52, art. 5.	Retribuzione Giornaliera Normale , senza maggiorazioni.
Al Lavoratore donatore di sangue	24 ore di riposo dal momento in cui il dipendente si è assentato dal lavoro per la donazione di sangue.	

Tipologia	Durata	Retribuzione
I Lavoratori che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali hanno diritto, a richiesta con almeno un giorno di anticipo, salvo che nei casi impreveduti, ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alle operazioni di consultazioni elettorali e referendarie.	La durata del permesso sarà conforme alle disposizioni del D.P.R. 361/1957. Il Lavoratore dovrà documentare, mediante attestazione del Presidente del seggio, la data, l'orario di inizio e di chiusura delle operazioni.	Retribuzione Giornaliera Normale , in quanto il periodo è considerato lavorato a tutti gli effetti. 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 elettive per i membri del Parlamento nazionale o europeo e dei Consigli regionali.	Aspettativa per tutta la durata del mandato.	L'aspettativa non è retribuita e non decorrono le retribuzioni differite, il T.F.R. né l'anzianità di servizio.
Cariche elettive per Sindaci, Presidenti delle province, Presidenti dei Consigli comunali e provinciali, Presidenti dei Consigli circoscrizionali, Presidenti delle comunità montane e delle unioni di comuni, nonché i membri delle Giunte di comuni.	Aspettativa per tutta la durata del mandato.	L'aspettativa non è retribuita, ma è considerata come servizio effettivamente prestato. Il Datore di lavoro, alle condizioni di Legge, ha diritto al rimborso della quota annuale di accantonamento per il T.F.R.
Cariche elettive per i membri dei consigli comunali, provinciali e altri enti pubblici territoriali	Permessi retribuiti e non retribuiti, come previsto dal D.Lgs. 267/2000: <ul style="list-style-type: none"> per il tempo necessario alle sedute e allo spostamento; ulteriori permessi non retribuiti per lo svolgimento del mandato. 	Quando è prevista la retribuzione, la stessa è anticipata dal Datore di lavoro, che ne richiederà il rimborso all'Ente presso il quale il lavoratore esercita la funzione elettiva.
Consiglieri/e nazionale, regionale o Consigliera provinciale di parità	Permessi retribuiti per un massimo di 50 ore lavorative mensili medie in caso di consiglieri nazionali o regionali; se provinciali, massimo 30 ore lavorative mensili medie. I permessi devono essere richiesti dal lavoratore con un preavviso di almeno 3 giorni.	L'onere delle assenze è a carico dell'ente di riferimento del lavoratore Consigliere.

3) Permessi e agevolazioni per lavoratori studenti (previsione legale: art. 10, L. 300/1970)

Permessi e agevolazioni	Destinatari e Condizioni	Retribuzione
Sono concessi permessi per i giorni degli esami. Inoltre, è data la possibilità di concordare un orario di lavoro, purchè compatibile con le esigenze dell'Azienda, che permetta la frequenza dei corsi e la preparazione degli esami. Infine, vi è l'esenzione dal prestare lavoro straordinario durante i riposi settimanali.	<ul style="list-style-type: none"> Lavoratori che intendono frequentare corsi di studio in scuole dell'obbligo o superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi regolari per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e dei diplomi universitari o di laurea. È necessaria la documentazione di frequenza del corso e delle prove d'esame. Inoltre, il Datore può chiedere ai lavoratori studenti la produzione dei Certificati di iscrizione ai corsi. 	Retribuzione Giornaliera Normale , senza maggiorazione.

4) Congedo per la formazione (previsione legale: L. 53/2000)

Durata	Destinatari e Condizioni	Retribuzione
Congedo per un massimo di 6 mesi, purchè entro gli 11 mesi previsti nell'intera vita	<ul style="list-style-type: none"> Lavoratori con anzianità di servizio di almeno 5 anni presso la stessa Azienda Al fine di completare la scuola dell'obbligo, 	Non è prevista la retribuzione diretta, differita, il T.F.R., la contribuzione ne la decorrenza

lavorativa.	<p>conseguire un titolo di studio di secondo grado o diploma universitario o di laurea e per partecipare ad attività formative diverse.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tale congedo non è cumulabile con ferie, malattia o altri congedi e può essere frazionato solo se compatibile con i carichi di lavoro o con le eventuali sostituzioni. • Esso dev'essere richiesto con un preavviso pari al triplo della sua durata, con il limite minimo di 30 giorni e massimo di 3 mesi. • Il congedo sarà riconosciuto dall'Azienda compatibilmente con le motivate e inderogabili esigenze di servizio. 	<p>dell'anzianità di servizio. Il dipendente potrà procedere al riscatto del periodo o alla prosecuzione volontaria.</p>
-------------	--	--

5) Aspettativa per gravi motivi di salute di un familiare (previsione legale: D.M. 278/2000) *

Definizione e Durata	Condizioni	Retribuzione
<p>Il lavoratore potrà ottenere, previa sua richiesta, per comprovate e gravi ragioni di salute della propria famiglia anagrafica, dei soggetti obbligati agli alimenti di cui all'art.433 c.c., anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi, un periodo di aspettativa non retribuita della durata di 15 giorni continuativi, per ogni anno completo d'anzianità maturata, fino ad un massimo di 6 mesi.</p> <p><i>L'aspettativa di cui al presente punto, rientra tra i periodi di congedo di durata non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa di cui al D.M. 278 del 21 luglio 2000.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comprovate situazioni che comportano un impegno particolare e personale nella cura e nell'assistenza del familiare, derivanti da patologie acute o croniche che gli determinano una temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia. • Durante tale aspettativa, il Lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro. • Il Datore di lavoro dovrà accogliere la richiesta di aspettativa contemperando le necessità del Lavoratore alle esigenze organizzative e tecnico-produttive, ivi compresa l'impossibilità derivante dall'obbligo di rispettare scadenze tassativamente previste dalla Legge o simili. Il Datore potrà negare il congedo quando il rapporto è stato instaurato a tempo determinato per la sostituzione di altro dipendente in congedo. • Il Datore è tenuto a rilasciare al termine del rapporto di lavoro l'attestazione del periodo di congedo fruito dal Lavoratore ai sensi del presente punto 5). • Il lavoratore dipendente che entro 7 giorni di calendario dalla scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere servizio e non documenti la causa di forza maggiore o di sopravvenuta impossibilità, previo esperimento della procedura disciplinare, sarà passibile di licenziamento per <i>giustificato motivo soggettivo</i> (cfr. art.224). • Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione della presente aspettativa è nullo. • L'Azienda, qualora accerti che durante il periodo d'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, potrà richiedere al Lavoratore di riprendere il lavoro entro il termine di 7 giorni di calendario. • Il Lavoratore avrà diritto di rientrare al lavoro prima del termine del congedo, dando preventiva comunicazione al Datore, nel rispetto del seguente preavviso: almeno 3 giorni, in caso di aspettativa della durata iniziale inferiore a 45 giorni o di almeno 7 giorni, in caso di aspettativa della durata iniziale superiore a 45 giorni. • Durante l'aspettativa, il Lavoratore non può svolgere altra attività lavorativa. Viceversa, nel caso in cui presti a terzi lavoro subordinato, se retribuito, sarà passibile di licenziamento per grave lesione del rapporto fiduciario, c.d. per <i>giusta causa</i> o <i>intronco</i> (cfr. art. 225); se non retribuito, sarà licenziabile per <i>giustificato motivo soggettivo</i>, cioè con riconoscimento del preavviso contrattuale (cfr. art. 224). 	<p>L'aspettativa sarà senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali, ivi compreso del T.F.R., né della contribuzione previdenziale.</p> <p>Il lavoratore potrà richiedere il riscatto di detto periodo o la successiva prosecuzione volontaria.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Nel caso in cui, durante l'aspettativa e in assenza di preventivo accordo scritto con l'Azienda, il Lavoratore presti opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per <i>giustificato motivo soggettivo</i> (cfr. art.224). • Per tutto quanto non previsto nel presente punto, si rinvia al D.M. 278/2000. 	
--	---	--

* In altri casi di documentata forza maggiore o di grave problema familiare del dipendente non rientranti nei precedenti, il Lavoratore potrà concordare con l'Azienda la concessione di congedi/permessi non retribuiti o il godimento di ore già accreditate presso la Banca delle Ore.

In caso di brevi permessi non retribuiti, la relativa trattenuta oraria dovrà comprendere, oltre la R.O.N., le quote orarie di retribuzioni differite e di T.F.R. Perciò, essa dovrà essere incrementata del 24% in modo da permettere, alla naturale scadenza, la normale erogazione dell'indennità di ferie, della tredicesima mensilità e del T.F.R.

6) Congedo matrimoniale (previsione legale e contrattuale)

Durata	Condizioni	Retribuzione
<p>In occasione del primo matrimonio civile, ai lavoratori non in prova, sarà concesso un periodo di congedo matrimoniale retribuito pari a 15 giorni consecutivi di calendario.</p> <p>I lavoratori assunti a tempo determinato con contratto della durata di almeno 12 mesi, hanno diritto di usufruire del congedo matrimoniale come i lavoratori a tempo indeterminato, purchè tale congedo sia compreso entro il termine finale pattuito.</p> <p>Qualora per necessità personali del lavoratore o inerenti alla produzione o ai servizi svolti non fosse possibile, in tutto o in parte, l'utilizzo del congedo all'epoca del matrimonio, il periodo potrà essere concesso o completato nei successivi 30 giorni dalla celebrazione.</p> <p>In occasione dell'eventuale secondo matrimonio civile, il congedo sarà ridotto a 8 giorni, sempre consecutivi di calendario.</p>	<p>In via ordinaria, la richiesta di congedo dovrà essere presentata dal lavoratore con un termine di preavviso pari a 15 giorni lavorativi.</p> <p>Entro 30 giorni dal termine del periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore dovrà produrre copia del Certificato di matrimonio ovvero una Dichiarazione sostitutiva autenticata.</p> <p>Il periodo di congedo non può essere computato in conto ferie, nè essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.</p>	<p>Il periodo di congedo è considerato a tutti gli effetti lavorato, con diritto del lavoratore a percepire la Retribuzione Giornaliera Normale.</p> <p>Per gli operai si rinvia alla disciplina in materia, che prevede il riconoscimento di un'Indennità a carico dell'INPS.</p>

7) Altri Congedi o Aspettative (previsione legale)

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.
Volontariato per Servizio civile	
Lavoratori tossicodipendenti e loro familiari	
Donne vittime di violenza di genere	
Portatori di handicap e Invalidi	

TITOLO XXV FESTIVITÀ E FESTIVITÀ ABOLITE

Art.125 - Festività

Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con la **Retribuzione Giornaliera Normale (R.G.N.)**, i giorni di seguito specificati.

1. Festività nazionali:

- 25 aprile – Ricorrenza della Liberazione;
- 1° maggio – Festa del Lavoro;
- 2 giugno – Festa della Repubblica;

2. Festività religiose cattoliche:

- 1° gennaio - Santa Madre di Dio;
- 6 gennaio - Epifania;

- c. il giorno del Lunedì di Pasqua;
- d. 15 agosto – festa dell'Assunzione della Vergine Maria;
- e. 1° novembre - tutti i Santi;
- f. 8 dicembre - Immacolata Concezione della Vergine Maria;
- g. 25 dicembre – Santo Natale del Signore;
- h. 26 dicembre – Santo Stefano;
- i. il Giorno del Santo Patrono.

Al Lavoratore che presti la propria opera nei giorni di festività sopra elencati è dovuta, oltre alla **Retribuzione Mensile Normale** (*per i lavoratori mensilizzati*) o la retribuzione della festività non goduta (*per i lavoratori retribuiti a tempo*), anche la retribuzione delle ore lavorate nella giornata festiva con le maggiorazioni previste e, in caso di lavoro supplementare o straordinario previste dagli artt.32, 169 e 170.

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.

3. 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 (*certificazionenazionale@enbic.it*) sentiti il Lavoratore e i Rappresentanti della sua Religione o Culto, compatibilmente con le esigenze dell'attività e in ottica perequativa, individuerà festività religiose integrative o sostitutive di quelle previste al punto 2. del presente articolo e le relative condizioni di godimento.

Art.126 - Festività abolite

Le festività legalmente abolite, cosiddette "*festività soppresse*" sono:

- a) il 19 marzo, la festività di San Giuseppe;
- b) il giorno dell'Ascensione;
- c) il giorno del Corpus Domini;
- d) il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo.

In loro sostituzione, sono previsti i permessi retribuiti di cui all'art.124.

La festività del 4 novembre, come previsto dalla Legge n.54/1977, ha "*luogo nella prima domenica di novembre*" e, pertanto, la ricorrenza sarà retribuita, quale "festività non goduta" in aggiunta alle normali competenze mensili di novembre, con 1/26° della **Retribuzione Mensile Normale**.

TITOLO XXVI MATERNITA'

Art.127

Durante i periodi di gravidanza e puerperio, la Lavoratrice dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro secondo i modi stabiliti dalle norme di Legge vigenti.

La Lavoratrice dipendente ha diritto all'erogazione da parte dell'INPS di un'indennità giornaliera per tutto il periodo del congedo di maternità obbligatoria, pari all'80% (ottanta per cento) dell'imponibile contributivo del mese immediatamente precedente a quello d'inizio del congedo e, durante l'astensione facoltativa, di un'indennità giornaliera del 30% (trenta per cento), a seconda dei casi indicati nelle successive Tabelle.

L'Azienda è esonerata da qualsiasi integrazione dell'indennità a carico dell'INPS, ad eccezione dell'indennità del 20% (venti per cento) per garantire la tredicesima mensilità. L'indennità è anticipata dal Datore di lavoro e

il relativo importo sarà posto a conguaglio con i contributi e le altre somme dovute all'INPS secondo la prassi in uso. Per le lavoratrici dipendenti assunte con contratto a termine o stagionale, l'INPS, a domanda, provvederà direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità.

I periodi di congedo di maternità obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie.

La Lavoratrice dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gravidanza, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. In tale periodo opera, quindi, il divieto di licenziamento, salvo in caso di:

- a) esito negativo della prova;
- b) licenziamento *per giusta causa*;
- c) cessazione dell'attività dell'Azienda;
- d) nel tempo determinato, ultimazione della prestazione per la quale la Lavoratrice è stata assunta, o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

Art.128 - Sintesi delle attuali previsioni legali e contrattuali in materia di maternità e paternità.

Tabella a) Congedo di maternità (astensione obbligatoria: artt. 16 -26 del D.Lgs. 151/2001)

Durata	Periodo	Indennità economica
5 mesi complessivi, oltre all'eventuale maternità anticipata, ove ricorrano le condizioni di Legge verificate dall'I.T.L. (Direzione Territoriale del Lavoro) o dall'ASL (Azienda Sanitaria Locale).	<ul style="list-style-type: none"> - dalla data di concepimento, ove previsto dal D.V.R., o disposto per ragioni mediche di tutela della gestante e/o del concepito; - 2 mesi precedenti la data presunta del parto; - ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente fino alla data effettiva del parto; - ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. - 3 mesi successivi la data del parto. 	<p>Indennità corrisposta dall'INPS pari all'80% della Retribuzione Media Giornaliera secondo quanto stabilito dall'art. 22 D.Lgs. n.151/2001 e anticipata dall'Azienda.</p> <p>Il periodo di congedo di maternità obbligatoria è computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.</p>

Tabella b) Congedo di paternità (astensione obbligatoria "alternativa" alla Madre: artt. 28 - 31 del D.Lgs. 151/2001)

Durata	Periodo	Indennità economica
<p>5 mesi complessivi utilizzati dal padre in alternativa alla madre soltanto nelle seguenti ipotesi e previa certificazione del Lavoratore relativa alle condizioni di richiesta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - morte o grave infermità della madre; - abbandono del bambino da parte della madre; - affidamento del bambino al padre in via esclusiva - madre lavoratrice autonoma. <p>In aggiunta a quanto sopra:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 giorni di astensione obbligatoria, per l'anno 2017; 4 giorni per l'anno 2018 *. 	<p>Dopo la nascita del bimbo.</p> <p>Entro 5 mesi dalla nascita del bimbo</p>	<p>Stessa indennità spettante per il congedo di maternità.</p> <p>Indennità corrisposta dall'INPS del 100%</p>

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

Tabella c) Congedo parentale giornaliero (ex maternità/astensione facoltativa: artt. 32 - 38 del D.Lgs. 151/2001)

Durata e condizioni	Periodo	Indennità economica
6 mesi continuativi o frazionati*. Il Lavoratore lo 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.	Nei primi 12 anni di vita del bambino.	Indennità economica pari al 30% della R.M.G., per un periodo massimo di 6 mesi goduti fino al 6° anno di età del bambino. Per i periodi successivi, fino all'8° anno, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta.** Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse regole stabilite per l'astensione obbligatoria.

* Durata di 10 mesi nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi dell'astensione, il limite massimo complessivo è elevato a mesi 11. In caso di parto gemellare, i limiti di congedo sono riferiti per ogni figlio nato.

** Fino al compimento degli 8 anni del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.

Tabella d) Congedo parentale orario (ex maternità facoltativa: artt. 32 - 38 del D.Lgs. 151/2001)

Misura e condizioni	Divieti e compatibilità	Durata, Periodo, Indennità e Contribuzione
Il congedo orario è fruibile in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero contrattualmente previsto. Il Lavoratore dovrà comunicarlo al Datore di lavoro con un preavviso non inferiore a 2 giorni lavorativi, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo richiesto, presentando apposita domanda telematica all'INPS, al più tardi entro la data di inizio del congedo.	Non può essere fruito nei giorni in cui il genitore utilizzi i riposi per allattamento (artt. 39-40 del D.Lgs 151/2001), oppure dei riposi orari per assistenza ai figli disabili (art. 33 del medesimo Decreto). E' invece compatibile con la contemporanea fruizione di permessi o riposi disciplinati da disposizioni normative diverse dal D.Lgs 151/2001 (ad esempio con i permessi di cui all'art. 33, Legge 104/1992, per l'assistenza a persone con handicap).	Si applicano le medesime condizioni previste per il congedo parentale giornaliero.

Tabella e) Riposi giornalieri (ex permessi per allattamento: artt. 39 - 46 del D.Lgs. 151/2001)

Durata e condizioni	Periodo	Trattamento
Madre: Diritto di uscire dal luogo di lavoro, 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, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa. 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;	Durante il primo anno di vita del bambino.	Le ore di riposo giornaliero sono retribuite come normale orario di lavoro, mediante un'indennità a carico INPS, anticipata dal Datore di lavoro. Durante i periodi di riposo decorre l'anzianità di servizio ma non maturano 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.

- la madre lavoratrice dipendente non se ne avvale; - la madre è lavoratrice autonoma o libera professionista o non lavoratrice.		
---	--	--

Tabella f) Congedi per Malattia del bambino e della Madre gestante - Controlli prenatali (artt. 47 - 52 e 14 del D.Lgs. 151 2001)

Genitore	Durata e periodo di godimento	Retribuzione
Madre o Padre	- Fino al 3° anno di vita del bambino: il diritto è riconosciuto per tutta la durata della malattia del bambino (<i>alternativamente tra i genitori</i>); - dai 3 agli 8 anni: 5 giorni lavorativi per ciascun genitore nell'anno. Per tali permessi, <u>non</u> si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.	Nessuna. Durante il periodo di malattia del bambino decorre l'anzianità di servizio, ma non maturano le ferie e le mensilità differite.
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

TITOLO XXVII

FERIE

Art.129 - Ferie: maturazione

Il Lavoratore dipendente con orario ordinario medio di lavoro pari a 40 (quaranta) ore settimanali matura, per ciascun mese a tempo pieno lavorato, un rateo di 13,33 (tredici virgola trentatre) ore di ferie, corrispondenti a **160 (centosessanta) ore di ferie annuali**.

Il lavoratore a tempo parziale ha diritto alla maturazione del rateo mensile di ferie di 13,33 ore moltiplicato per l'*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, le frazioni di mese superiori a 15 (quindici) giorni si considerano come mese intero.

Art.130 - Ferie: regolamento

Le ferie sono irrinunciabili e non possono essere sostituite dalla relativa indennità, salvo in caso di cessazione del rapporto di lavoro; in tal caso al Lavoratore spetterà l'indennità sostitutiva per "*ferie maturate e non godute*".

Anche al fine di favorire i lavoratori che abbiano necessità di godere di un periodo di ferie unitario e prolungato, il saldo ferie annuali potrà essere, temporaneamente, negativo. In caso di cessazione, l'eventuale saldo negativo sarà di diritto trattenuto dalle competenze di fine rapporto, a qualsiasi titolo dovute, ivi compreso il T.F.R.

È facoltà dell'Azienda fissare un periodo di ferie consecutive pari a 3 (tre) settimane; in tal caso il Lavoratore, fermo restando le compatibilità irrinunciabili, avrà diritto di precedenza nel fissare la 4^a (quarta) settimana.

Nella compilazione del calendario estivo delle ferie si terrà conto delle richieste dei Lavoratori, compatibilmente con le esigenze di servizio e con l'eventuale presenza di minori nel nucleo familiare.

In caso di richieste concorrenti per i medesimi periodi, esse si risolveranno con il criterio della rotazione.

Eccezionalmente e per motivi proporzionati, l'Azienda potrà richiamare il Lavoratore nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto del dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle documentate spese sostenute per il rientro al lavoro e per il ritorno in ferie.

La malattia insorta durante il periodo di ferie, comunicata nei termini contrattualmente previsti e regolarmente

certificata, nei casi previsti dal successivo Titolo, ne sospende il godimento.

Il periodo di ferie non goduto per effetto della malattia non sarà utilizzato quale prolungamento automatico delle ferie, ma dovrà essere goduto solo in un successivo momento e previo accordo con l'Azienda. Si ricorda che in caso di malattia insorta durante le ferie, l'integrazione datoriale potrà essere sospesa qualora fosse impossibile effettuare la visita medica di controllo, come previsto al successivo articolo "Malattia o Infortunio non professionali".

Il periodo di preavviso contrattualmente dovuto, salvo diverso Accordo assistito tra l'Azienda e il Lavoratore, non potrà essere computato nelle ferie.

Ai lavoratori minori, le ferie dovranno essere riconosciute nella misura prevista dalla Legge.

TITOLO XXVIII MALATTIA O INFORTUNIO NON PROFESSIONALI

Art.131 – Malattia o infortunio non professionali

Si prevede la seguente disciplina:

Malattia: Condizioni	<p>L'assenza, nel suo inizio e nella sua continuazione, deve essere comunicata con tempestiva diligenza, prima dell'inizio del turno di lavoro.</p> <p>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 in mancanza di provato impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate, con le conseguenti decurtazioni retributive (dirette e differite) e l'attivazione delle sanzioni disciplinari previste.</p>
Malattia: Periodo di comportamento	<p>Il "periodo di comportamento contrattuale" deve essere calcolato per determinare il numero massimo dei giorni indennizzabili al lavoratore e per fissare il termine di conservazione del rapporto di lavoro. Esso ha le seguenti durate, in funzione degli anni di anzianità compiuti dall'inizio dell'ultimo episodio di malattia o infortunio non sul lavoro:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Lavoratore non in prova, fino a 2 (due) anni di anzianità</u>: ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per un massimo di 90 (novanta) giorni solari, continuati o frazionati. 2. <u>Oltre 2 (due) anni di anzianità</u>: il Lavoratore ha diritto al mantenimento del posto per assenze anche non continuative o riferite a eventi morbosi diversi, per 90 (novanta) giorni di calendario, con l'incremento di 30 (trenta) giorni sempre di calendario per ciascun anno intero di anzianità aziendale oltre il biennio, ma con il limite di 300 (trecento) giorni di prognosi complessiva. <p>In caso di assenza per malattia fino al termine del periodo di comportamento e d'impossibilità per il Dipendente di riprendere il lavoro, per il perdurare di malattia o infortunio non sul lavoro o dei suoi postumi, l'Azienda ha diritto di recedere dal rapporto di lavoro, per "giustificato motivo soggettivo", riconoscendo al Lavoratore la relativa indennità sostitutiva di preavviso.</p> <p>Agli effetti del comportamento, ciascun periodo si computa per somma dei giorni solari dal primo giorno seguente all'ultimo lavorato fino al giorno immediatamente precedente alla ripresa del lavoro, computando entrambi i termini.</p> <p>Ai fini del comportamento, si fa riferimento all'arco temporale (<i>mobile</i>) degli ultimi 5 (cinque) anni a ritroso, dalla data d'inizio dell'ultimo evento morboso, sommando la prognosi in corso ai periodi di malattia computati secondo il criterio del comma precedente.</p> <p>Nel caso di malattie non continuative, sia in riferimento all'integrazione datoriale, sia per la decorrenza dell'arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comportamento, si deve considerare ogni singolo evento morboso che non sia "continuazione" del precedente.</p> <p>Quando, invece, una successione di eventi morbosi fosse "continuazione" del primo, anche con soluzione di continuità, si determinerà una prosecuzione della prima malattia, sia nella decorrenza dell'arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comportamento sia nella percentuale di integrazione datoriale da riconoscere al lavoratore.</p> <p>Tenuto conto che, specialmente per le piccole realtà, vi è un'oggettiva difficoltà di rilevare correttamente e tempestivamente il superamento del periodo di comportamento contrattuale, si conviene che l'Azienda con più di 15 (quindici) dipendenti possa procedere al licenziamento per "giustificato motivo soggettivo" del Lavoratore, ancora assente per malattia, in qualsiasi momento, purchè <u>entro 45 (quarantacinque) giorni solari dal superamento del periodo di comportamento</u> e semprechè vi sia stato per tale intero periodo il costante riconoscimento dell'integrazione datoriale all'indennità dovuta dall'INPS, se contrattualmente prevista.</p> <p>Nelle Aziende con meno di 15 dipendenti, il licenziamento per superamento del periodo di comportamento contrattuale potrà avvenire, a parità di condizioni, entro un arco temporale <u>di 90 (novanta) giorni dal verificarsi dell'evento</u>.</p>

<p><i>segue</i> Malattia: Periodo di comportamento</p>	<p>In assenza di licenziamento, oltre il 45° (quarantacinquesimo) o il 90° (novantesimo) giorno di superamento del periodo di comportamento, il Lavoratore sarà considerato in "aspettativa non retribuita", (art. 160), con diritto a percepire la sola indennità INPS, qualora dovuta.</p> <p>Se al termine della prognosi di malattia o dell'<i>aspettativa non retribuita</i> il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna preventiva e documentata comunicazione, lo stesso sarà considerato <i>assente ingiustificato</i>, con diritto del Datore di trattenere le afferenti quote orarie dirette, differite e quota di T.F.R., nonché di attivare la procedura disciplinare (artt.216).</p> <p>Al Lavoratore licenziato per superamento del periodo di comportamento contrattuale sarà dovuta la relativa Indennità sostitutiva del preavviso.</p>
<p>Malattia: Indennità INPS</p>	<p>- 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.</p>
<p>Malattia: Retribuzione Aziendale o Integrazione all'Indennità INPS</p> <p><i>Segue Malattia: Retribuzione Aziendale o Integrazione all'Indennità INPS</i></p>	<p>a) <u>Dal 1° (primo) al 3° (terzo) giorno, detto "periodo di Carenza"</u>: integrazione aziendale pari al 50% (cinquanta per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione dal computo degli elementi correlati alla presenza. 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 <u>solo per i primi 6 (sei) giorni cumulativi di carenza</u>, salvo che le assenze siano dovute a patologia grave con continue terapie salvavita o ricovero ospedaliero e che tali circostanze siano debitamente documentate;</p> <p>b) <u>Dal 4° (quarto) al 180° (centottantesimo) giorno</u>: integrazione aziendale pari al 20% (venti per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale, che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione degli elementi correlati alla presenza.</p> <p>In caso di modifica delle percentuali dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS, la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione aggiornerà l'integrazione datoriale con il criterio dell'invarianza complessiva. Ove venisse a cessare il trattamento economico da parte dell'INPS, per superamento dei 180 (centottanta) giorni di malattia nell'anno solare, per il periodo di malattia dal 181° (centottantunesimo) giorno fino al termine del periodo di conservazione del posto, l'Azienda riconoscerà una retribuzione pari al 50% (cinquanta per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre esclusi gli elementi correlati alla presenza, fermo restando che in caso di ripresa dell'indennità INPS (oltre il 31/12), l'integrazione datoriale tornerà al 20% (di cui alla lettera b) che precede).</p>
<p>Malattia: Norme comuni all'Integrazione Aziendale</p>	<p>Il diritto a percepire i trattamenti di malattia previsti dal presente articolo, è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio non sul lavoro da parte dell'INPS e al rispetto da parte del Lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze. È diritto dell'Azienda rivalersi nei confronti del Dipendente delle quote anticipate sia per conto dell'INPS sia per conto proprio, quando, per inadempienza del Lavoratore, le erogazioni non fossero riconosciute dall'INPS come dovute.</p> <p>Resta impregiudicato il diritto contrattuale dell'Azienda di sospendere l'erogazione dell'integrazione in caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo, oltre al diritto di attivare l'azione disciplinare conseguente.</p> <p>Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro o "in itinere" ascrivibile a responsabilità di Terzo, resta salva la facoltà dell'Azienda di recuperare dal terzo responsabile i costi sostenuti per o durante l'infortunio subito dal Lavoratore (<i>retribuzione diretta, indiretta, differita, contributi e risarcimenti</i>), restando ceduta dal Lavoratore all'Azienda la corrispondente azione di risarcimento del danno nei confronti del terzo responsabile. Il Lavoratore è tenuto, sotto la sua responsabilità, a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio extraprofessionale e "in itinere" all'Azienda, precisando gli estremi del terzo responsabile e/o la sua compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio, fermo restando che, in assenza di comunicazione, oltre ad essere soggetto all'azione disciplinare, risponde in solido con il terzo responsabile dei danni patiti dall'Azienda.</p>

TITOLO XXIV MALATTIA O INFORTUNIO PROFESSIONALI

Art.132 - Malattia o Infortunio Professionali

In caso di malattia o infortunio professionali si prevede la seguente disciplina:

Malattia o Infortunio Professionale: Condizioni	<p>Il Lavoratore deve dare immediata notizia alla propria Azienda di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche se di lieve entità.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
Malattia o Infortunio Professionale: Periodo di comperto	<p><u>Infortunio sul lavoro</u>: 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 o inabilità permanente al lavoro.</p> <p><u>Malattia professionale</u>: 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 comperto, si rinvia a quelle previste per la malattia extra-professionale.</p>
Malattia o Infortunio Professionale: Indennità INAIL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dal 4° al 90° giorno di infortunio o malattia professionale: 60% (sessanta per cento) della R.M.G. 2. Dal 91° giorno: 75% (settantacinque per cento) della R.M.G.
Malattia o Infortunio Professionale: Integrazione datoriale	<p>Ferme restando le norme di Legge per quanto concerne il trattamento di malattia o infortunio professionali, 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>il giorno dell'infortunio</u>: sarà retribuito come fosse stato regolarmente lavorato; ▪ <u>dal 1° (primo) al 3° (terzo) giorno</u>: 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; ▪ <u>dal 4° (quarto) al 90° (novantesimo) giorno</u>: vi sarà un'integrazione pari al 25% (venticinque per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione delle voci correlate alla presenza; ▪ <u>dal 91° (novantunesimo) giorno</u>: vi sarà un'integrazione pari al 10% (dieci per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione delle voci correlate alla presenza. <p>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 comperto contrattuale.</p>

TITOLO XXX

ASPETTATIVE NON RETRIBUITE

Art.133 - Aspettative non retribuite:

A. Unico evento grave e continuativo

Il Lavoratore che sia in malattia o infortunio, professionali o non professionali, in caso di unico evento grave e continuativo, periodicamente e correttamente giustificato e documentato, potrà usufruire dal compiersi del periodo di comperto e previa richiesta scritta, di un'aspettativa della durata massima pari al 50% (cinquanta per cento) del periodo di comperto spettante al Lavoratore, nel corso della quale non decorrerà la retribuzione, né si avrà decorrenza dell'anzianità per alcun istituto.

B. Caso di più malattie o infortuni

In caso di più malattie o infortuni, non professionale o professionale, il Lavoratore potrà richiedere per scritto un periodo d'aspettativa non retribuita, sempre prima del compiersi del periodo di comperto, la cui durata massima sarà pari alla metà del residuo periodo di comperto spettante.

Per entrambe le aspettative che precedono, sarà necessario il rispetto delle seguenti condizioni:

- 1) che siano esibiti dal Lavoratore regolari certificati medici;
- 2) che non si tratti di malattie o infortuni per i quali vi sia la permanente impossibilità alla ripresa del lavoro (*eventualmente accertabile dal Medico Competente o dalle strutture pubbliche preposte*);

Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione scritta entro i 7 (sette) giorni dal termine del periodo d'aspettativa, lo stesso, previo esaurimento della procedura di contestazione disciplinare, sarà passibile di licenziamento per "giustificato motivo soggettivo".

TITOLO XXXI POLIZZE INFORTUNI

Art.134 - Premesso che il Lavoratore è assicurato INAIL per i casi di morte o invalidità permanente conseguenti a infortunio professionale o *in itinere*, le Parti hanno ritenuto di concordare una copertura assicurativa per gli infortuni che dovessero occorrere ai Lavoratori cui si applica il presente CCNL. Inoltre, tenuto conto delle reali difficoltà e problemi delle famiglie, le Parti ritengono di estendere tale copertura per i casi di morte del Lavoratore regolarmente iscritto all'Ente Bilaterale Confederale.

L'erogazione dei risarcimenti di cui sopra è disciplinata dalle Convenzioni tra Assicurazione e l'Ente Bilaterale Confederale. Per informazioni, si rinvia al sito: www.enbic.it

TITOLO XXXII TREDICESIMA MENSILITÀ

Art.135 – In occasione della ricorrenza natalizia, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore una tredicesima mensilità di importo pari ad una **Retribuzione Mensile Normale**, nel Tempo Parziale, moltiplicato per l'Indice di prestazione.

Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità sarà dovuta nella misura di un dodicesimo del suo valore normale per ogni mese di servizio prestato. A tal fine, le frazioni di mese che superano i 15 (quindici) giorni saranno considerate mese intero.

Nei contratti a tempo determinato, la tredicesima mensilità a scelta dell'Azienda potrà essere mensilmente anticipata, in aggiunta alle spettanze del mese, riconoscendo a tale titolo l'importo della **Retribuzione Mensile Normale** diviso 12 (dodici).

Nei contratti a tempo indeterminato, tale facoltà è possibile solo se prevista dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello o nella lettera d'assunzione del Lavoratore.

Nei casi di anticipo mensile delle quote di tredicesima, a dicembre si porranno a conguaglio gli importi anticipati con l'importo effettivamente dovuto a tale data al Lavoratore.

TITOLO XXXIII TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art.136 - Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.)

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al Lavoratore compete il Trattamento di Fine Rapporto previsto dalla Legge 29 maggio 1982, n.297.

Il trattamento di cui sopra si calcola, ai sensi dell'art.2120 c.c., comma 2, sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore alla somma degli importi lordi della **Retribuzione Mensile Normale** e Tredicesima dovuti per l'anno solare stesso diviso 13,5.

Non sono in ogni caso computabili ai fini della determinazione del Trattamento di Fine Rapporto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario e supplementare, i compensi e maggiorazioni per Banca Ore, i compensi o maggiorazioni per flessibilità, le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio o correlate a particolari modi d'esecuzione della prestazione, quali: indennità di cassa o di maneggio denaro, di lavoro notturno e simili e le retribuzioni/premi erogati per effetto della Contrattazione di secondo livello, salvo che dall'Accordo non siano stati esplicitamente considerati utili al fine del computo del T.F.R.

Non concorrono nella determinazione del T.F.R. nemmeno le somme pagate per permessi non goduti e loro eventuali maggiorazioni e, in generale, tutte le indennità sostitutive.

Art.137 - T.F.R.: corresponsione

Il Trattamento di fine rapporto, dedotto quanto eventualmente già anticipato al Dipendente o versato al Fondo di Previdenza Complementare da lui scelto, deve essere corrisposto unitamente alla retribuzione del mese di cessazione o, ai fini della corretta elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n. 297, alla scadenza della retribuzione del mese successivo a quello di cessazione.

Art.138 - T.F.R.: anticipazioni

Ai sensi dell'art.2120 c.c. il Lavoratore, con almeno 8 (otto) anni di servizio presso l'Azienda, quando mantiene presso la stessa il T.F.R., in costanza di rapporto di lavoro, potrà chiedere per iscritto un'anticipazione non superiore al 70% (settanta per cento) del trattamento lordo maturato al momento della richiesta.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) preliminare di acquisto della prima casa d'abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
- c) ristrutturazione straordinaria della casa di abitazione del lavoratore, documentata da copia delle fatture per un importo pari ad almeno 1,5 (uno virgola cinque) volte l'anticipazione.

Fermo restando le condizioni che precedono, le richieste saranno soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% (dieci per cento) dei potenziali aventi diritto e, comunque, entro il limite del 4% (quattro per cento) del numero totale dei Dipendenti, con il minimo di 1 (uno).

Ai sensi dell'art.7 della L. 8 marzo 2000, n.53, il Trattamento di Fine Rapporto potrà essere anticipato, a domanda, anche per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art.7, comma 1, della L. 30 dicembre 1971, n.1204, di cui agli artt.5 e 6 della L. n.53/2000. L'anticipazione sarà corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data d'inizio del congedo.

Ai sensi dell'art.2120 c.c., ultimo comma, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una società cooperativa, a condizione che il Lavoratore produca il verbale d'assegnazione, ovvero, in mancanza di quest'ultimo:

- 1) l'atto costitutivo della società cooperativa;
- 2) la dichiarazione del legale rappresentante della società cooperativa, autenticata dal notaio, che attesti il pagamento effettuato o da effettuarsi, da parte del Socio, dell'importo richiesto per la costruzione sociale;
- 3) la dichiarazione che attesti l'impegno del Dipendente a far pervenire all'Azienda il verbale d'assegnazione;
- 4) l'impegno del Dipendente alla restituzione della somma ricevuta, anche mediante ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota.

Analoga dichiarazione a quella del punto 4) che precede, dovrà essere resa per il caso di mancato buon fine del preliminare di acquisto.

Fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'art.2120 c.c., e con priorità riconosciuta alle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni potranno essere concesse anche:

- 1) al fine di sostenere spese connesse a patologie di grave entità riconosciute dalle strutture sanitarie pubbliche;
- 2) alla Lavoratrice madre e al Lavoratore padre che ne facciano richiesta, in caso d'utilizzo dell'intero periodo d'astensione facoltativa dal lavoro senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;
- 3) in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'art.26, comma 3, del D.Lgs. n.151/2001 per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, purché ci risulti da idonea documentazione.

La priorità nell'accoglimento delle domande di anticipazione sarà accordata secondo il criterio della data di presentazione. In caso di parità, la precedenza spetterà alle necessità di sostegno delle spese sanitarie.

Nel corso del rapporto di lavoro, l'anticipazione potrà essere concessa una sola volta.

Nel mese della sua erogazione l'anticipazione sarà detratta, a tutti gli effetti, dal Trattamento di fine rapporto maturato dal Lavoratore.

ENTE BILATERALE CONFEDERALE (ENBIC)**Art.139 - Ente Bilaterale Confederale - En.Bi.C.**

L'Ente Bilaterale Confederale Nazionale ("En.Bi.C." o "ENBIC") è stato costituito dalle Parti datoriali e sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo di Lavoro ed opera ai sensi dell'art.2 del D.Lgs. n.276/2003. Pertanto, lo Statuto dell'Ente regola il sistema di prestazioni e servizi derivanti dal presente CCNL, in conformità con le previsioni legislative e contrattuali, fatte salve diverse successive norme di Legge o intese tra le Parti.

Le Parti delegano le competenze relative agli aspetti tecnici della Sicurezza e della Salute nell'ambito dei luoghi di lavoro al neo costituito Organismo Paritetico Nazionale Confederale, OPNC - ENBIC Sicurezza di cui all'Accordo Interconfederale del 21 marzo 2017, ed al sistema degli Organismi Paritetici Regionali (OPRC) e Territoriali (OPTC), come da Statuto e Accordo Interconfederale.

Ciò premesso, l'Ente persegue le seguenti finalità:

- a) formative, in conformità con l'art.37 del D.Lgs. n.81/2008 e s.m.i. e con tutte le norme collegate, in riferimento alla sicurezza sul lavoro e alla qualificazione e ai contratti di apprendistato, finalizzando tutto ciò anche al rilascio della certificazione di qualità. Nell'ottica della tutela del lavoratore, si tiene conto della sua formazione in ambito professionalizzante, del livello di conoscenza della lingua italiana, anche con percorsi formativi in lingua nativa;
- b) a sostegno del reddito e dell'occupazione, mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- c) sociali/sanitarie, a vantaggio dei lavoratori iscritti all'Ente, con particolare riguardo all'erogazione di prestazioni sanitarie integrative al S.S.N.;
- d) di sussidi in caso di decesso del Lavoratore o per infortunio professionale o extraprofessionale, come previsto dal Regolamento e dalle Convenzioni (vedasi: www.enbic.it);
- e) integrazione nazionale delle prestazioni di cui ai punti c) e d) nei trattamenti di *Welfare aziendale*;
- f) di monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, sulla parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici e per evitare le discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali o religiose;
- g) di certificazione, secondo quanto disposto dal D.Lgs. n.276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
- h) di costituzione della banca dati delle R.S.A. per l'esercizio dei diritti di informazione e di rappresentanza;
- i) d'Interpretazione Contrattuale Autentica del testo del C.C.N.L. e di risoluzione di eventuali controversie in merito allo stesso, attraverso la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione;
- j) di costituzione di un Osservatorio 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 dalla Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione;
- k) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
- l) ove non presenti le strutture territoriali sindacali e datoriali, provvedere alla costituzione degli Enti Bilaterali Regionali e/o Provinciali, seguendo le indicazioni delle Parti sociali, coordinandone l'attività e verificando in ambito territoriale l'attuazione delle procedure così come definite a livello nazionale, conformemente alle previsioni legislative vigenti in materia;
- m) emanazione di apposito regolamento per disciplinare tutte le attività che le Parti sociali intenderanno perseguire, in conformità a quanto previsto dallo statuto;
- n) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

Art.140 - Welfare Contrattuale e Aziendale

Le spese per l'utilizzazione di opere e servizi riconosciuti dal Datore di lavoro alla generalità dei dipendenti, o loro categorie, per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria, pur con le esenzioni previdenziali e fiscali (*non formano reddito per il dipendente*) previste dalla lettera f), del comma 2, dell'art.51 del Tuir, così come autenticamente interpretato dal comma 162, dell'art. 1, Legge n.232 del 11 dicembre 2016, sono integralmente deducibili dal reddito d'impresa del datore di lavoro, ai sensi dell'art.95, comma 1, TUIR.

Le Parti quindi concordano che tutte le prestazioni rese dalla "Gestione Speciale" dell'En.Bi.C., per il tramite

dell'attuale fornitore (*Provider*) "Mutua MBA", rientrino nelle predette prestazioni contrattuali di base del *Welfare* Aziendale. Resta impregiudicata la possibilità di estendere con Contratti Territoriali o Aziendali l'ampiezza dei servizi concordati nelle Convenzioni Nazionali e/o il loro numero.

Le Prestazioni di *Welfare* Contrattuale fanno così parte, a tutti gli effetti, del trattamento economico e normativo dei Lavoratori cui si applica il presente CCNL, ivi comprese le previste estensioni alle loro Famiglie. Pertanto, le previste contribuzioni dell'En.Bi.C. destinate al *Welfare* sono obbligatorie.

Contrattualmente, l'En.Bi.C. potrà però rifiutare le contribuzioni di cui ai punti "B" delle Tabelle 1) e 2) dell'art.142, se non vi fosse regolarità contributiva anche per i punti "A" delle medesime Tabelle 1) e 2), sempre dell'art.142, con conseguente esonero dalle prestazioni.

Art.141 - ENBIC: iscrizione dell'Azienda e dei Lavoratori

Le Parti, condividendo l'importanza dell'istituzione e dell'ampliamento di tutele specifiche a favore dei Lavoratori tramite l'En.Bi.C. e le prestazioni di *Welfare*, come sopraddetto concordano che esse siano parte obbligatoria delle controprestazioni previste dal presente CCNL e, pertanto, per quanti lo applicano, è obbligatoria la relativa iscrizione (*sia per le Aziende, sia per i Lavoratori*), nonché la relativa contribuzione.

Nei casi di prima applicazione, per passaggio da altro CCNL o per nuova attività, l'iscrizione dell'Azienda e dei Lavoratori dovrà avvenire entro il 1° (primo) mese di applicazione del presente CCNL. L'Azienda sarà poi tenuta a iscrivere tutti i lavoratori in forza ed i nuovi assunti entro 5 (cinque) giorni dall'inizio del loro rapporto di lavoro o dall'applicazione del presente CCNL. L'iscrizione dovrà avvenire a cura dell'Azienda o per il tramite del suo Consulente del lavoro, utilizzando la modulistica predisposta dall'En.Bi.C. e ricavabile dal sito: www.enbic.it

Art.142 - ENBIC: adempimenti obbligatori

I contributi a favore dell'En.Bi.C., previsti nelle successive Tabelle, dovranno poi essere mensilmente versati, tramite F24 e con codice causale "ENBC", con gli eventuali adempimenti dal sito www.enbic.it.

I versamenti all'ENBIC dovranno avvenire negli importi differenziati per tipologia contrattuale, come riportato nelle successive Tabelle.

Tabella 1): Contributi dovuti all'En.Bi.C. per la generalità dei Lavoratori (Quadri esclusi), per i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, apprendistato e part-time pari o superiore alle 16 ore settimanali.

Descrizione	Contributo mensile	Contributo annuo
<p>A. "Gestione Ordinaria":</p> <p><i>Il contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali ** e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote per il funzionamento delle R.S.T. (art. 6).</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore: € 7,50 € 90,00 • di cui a carico del Lavoratore: € 1,50 € 18,00 		
<p>B. "Gestione Speciale":</p> <p><i>Per le Prestazioni Sanitarie Integrative al S.S.N. (con diritto del lavoratore ad usufruire di rimborsi e prestazioni in ambito sanitario) e di sostegno economico tramite specifici sussidi ai dipendenti o ai loro eredi, rispettivamente in caso di grave infortunio professionale o extraprofessionale o di decesso secondo il Regolamento adottato dall'Assemblea dell'En.Bi.C.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore: € 16,50 € 198,00 • di cui a carico del Lavoratore: € 1,00 € 12,00 		
Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.C.	€ 26,50	€ 318,00

Tabella 2) Contributi dovuti all'En.Bi.C. per i Quadri, assunti a tempo pieno o parziale di almeno 16 ore

settimanali.

<i>Descrizione</i>	<i>Contributo mensile</i>	<i>Contributo annuo</i>
A. "Gestione Ordinaria": <i>Il contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali ** e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote per il funzionamento delle R.S.T. (art. 6).</i> <ul style="list-style-type: none"> • di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore: € 7,50 € 90,00 • di cui a carico del Lavoratore: € 1,50 € 18,00 		
B. cui per "Gestione Speciale": <i>Per le Prestazioni Sanitarie Integrative al S.S.N. (con diritto del lavoratore ad usufruire di più ampi rimborsi e prestazioni in ambito sanitario) e di sostegno economico tramite specifici sussidi ai dipendenti o ai loro eredi, rispettivamente in caso di grave infortunio professionale o extraprofessionale o di decesso secondo il Regolamento adottato dall'Assemblea dell'En.Bi.C.</i> <ul style="list-style-type: none"> • Carico per il Datore, per ciascun Lavoratore: € 41,67 € 500,00 • Carico per il Lavoratore: € 1,00 € 12,00 		
Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.C. per i Quadri:	€ 51,67	€ 620,00

Tabella 3): Contributi dovuti alla sola "Gestione Ordinaria" dell'En.Bi.C. Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato / part time (pari o inferiori a 12 mesi).

<i>Descrizione</i>	<i>Contributo mensile</i>	<i>Contributo annuo</i>
<i>Il contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali ** e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote per il funzionamento delle R.S.T. (art. 6).</i> <ul style="list-style-type: none"> • di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore: € 4,50 € 54,00 • di cui a carico del Lavoratore: € 1,50 € 18,00 		
Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.C.	€ 6,00	€ 72,00

Tabella 4) Contributi dovuti all'En.Bi.C. per la generalità dei Lavoratori (Quadri esclusi), Per i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, apprendistato e part-time inferiore alle 16 ore settimanali.

<i>Descrizione</i>	<i>Contributo mensile</i>	<i>Contributo annuo</i>
<i>Il contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali ** e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote per il funzionamento delle R.S.T. (art. 6).</i> <ul style="list-style-type: none"> • di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore: € 7,50 € 90,00 • di cui a carico del Lavoratore: € 1,50 € 18,00 		
Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.C.	€ 9,00	€ 108,00

* Nel caso in cui l'orario di lavoro fosse inferiore ai predetti limiti, al lavoratore spetterà solo l'Elemento Contrattuale Perequativo Sostitutivo di cui al successivo art. 173, proporzionato all'eventuale percentuale di tempo parziale effettuato (c.d. Indice di Prestazione).

** Le competenze delle Commissioni Bilaterali e le loro attività sono ricavabili dal sito dell'En.Bi.C., al quale si rinvia anche per ulteriori informazioni (www.enbic.it).

I contributi previsti alla *Gestione Speciale*, sono destinati esclusivamente al *Welfare* di base consistente nell'erogazione di mutualità sanitaria integrativa al S.S.N. (ora attraverso la *Mutua MBA*: www.mbamutua.org) e sussidio economico per sostegno al reddito in caso di morte e invalidità permanente assoluta professionale o extraprofessionale, escludendo tassativamente ogni altra destinazione.

Per i requisiti, le condizioni e la decorrenza delle prestazioni sanitarie integrative al S.S.N. e per le coperture assicurative si rinvia al sito dell'Ente Bilaterale (www.enbic.it).

Le prestazioni di *Welfare* e i servizi resi dall'En.Bi.C., costituiscono parte integrante delle obbligazioni previste dal presente CCNL e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti al lavoratore, così come nella determinazione dei costi Contrattuali.

Inoltre, le Parti, in conformità alle previsioni legali in materia, intendono costituire il Fondo di Solidarietà Bilaterale contrattuale, allo scopo di assicurare trattamenti integrativi a sostegno del reddito nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalle disposizioni in materia di Cassa Integrazione, in tutte le realtà che per le loro caratteristiche dimensionali non danno diritto alle integrazioni salariari dell'INPS.

Per eventuali aggiornamenti in merito alla costituzione del Fondo di Solidarietà Bilaterale contrattuale si rinvia al sito dell'Ente Bilaterale (www.enbic.it).

Art.143 – Casi di mancata prestazione della “Gestione Speciale”

Solo per i Lavoratori assunti con contratti di durata prevista inferiore a 12 (dodici) mesi non saranno dovute al Lavoratore le prestazioni di cui alla “*Gestione Speciale*” dell'articolo che precede.

In caso di trasformazione del contratto a tempo determinano in contratto a tempo indeterminato, il Lavoratore avrà diritto alle prestazioni previste dalla “*Gestione Speciale*”, con conseguente obbligo del Datore di versare all'En.Bi.C. la relativa contribuzione.

Art.144 - ENBIC: responsabilità per mancata contribuzione

L'Azienda che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento dei contributi dovuti all'En.Bi.C., nei limiti di prescrizione quinquennale, è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, con il loro diritto al risarcimento del mancato rimborso delle prestazioni sanitarie, nonché dell'eventuale maggiore danno subito o sanzioni di Legge. Sempre entro i limiti di prescrizione, permarrà l'obbligo di versare all'Ente i contributi arretrati che erano dovuti.

Resta fermo che, qualora l'Azienda non abbia regolarmente ottemperato all'iscrizione e integralmente versato i contributi dovuti, nessuna prestazione sarà erogata dall'En.Bi.C. al Lavoratore, mentre le prestazioni contrattualmente previste dovranno essere erogate direttamente dal Datore di lavoro, con costi a suo carico.

Anche in caso di morte o di invalidità del Dipendente, di diritto iscrivibile alla “*Gestione Speciale*”, il Datore di lavoro inadempiente dovrà riconoscere al Lavoratore, ai suoi Superstiti o al Lavoratore permanentemente invalido, l'intero importo o le stesse prestazioni che avrebbe erogato la *Gestione Speciale (Sanitarie Integrative al S.S.N. e assicurative o di sostegno)*, se vi fosse stato il puntuale versamento aziendale dei contributi dovuti.

Per tutti coloro che applicano il presente CCNL, i versamenti obbligatori e i contributi dovuti nonché le relative prestazioni, concorrono nella determinazione del trattamento economico complessivo dei Lavoratori e nella determinazione dei costi contrattualmente concordati.

Art.145 - Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione

È costituita, nell'ambito dell'En.Bi.C., la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione, in conformità al suo Regolamento approvato dalle Parti.

Tale Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione ha i seguenti compiti (*indicativi e non esaustivi*):

1. esaminare e risolvere le controversie inerenti all'applicazione del presente CCNL e alla Contrattazione integrativa di Secondo livello;
2. intervenire a fissare l'ammontare dell'elemento economico “*Premio Variabile o Premio di Produzione Presenza*” in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di Secondo livello;
3. verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e sue modificazioni e integrazioni, anche riguardo all'attuazione della parte retributiva e contributiva. Tale

controllo è effettuato anche su richiesta di un solo Lavoratore, e in tal caso, l'Azienda è tenuta a fornire alla Commissione tutte le notizie necessarie;

4. emettere Interpretazioni sul testo contrattuale, in caso di dubbi o incertezze manifestate da una delle Parti stipulanti il CCNL o da un soggetto interessato (*Azienda, Lavoratore, Consulente ecc.*);
5. definire i profili e le esemplificazioni del personale, per i casi non previsti dalla Classificazione del presente CCNL;
6. a domanda delle parti interessate, certificare tutti i contratti aventi ad oggetto, o comunque correlati a una prestazione di lavoro, quali i contratti di apprendistato, a tempo determinato, di collaborazione ecc.;
7. a domanda di una delle parti interessate, emettere la Conformità alle previsioni contrattuali o agli schemi predisposti dall'En.Bi.C. del Piano Formativo Individuale per gli Apprendisti, nonché degli Allineamenti contrattuali in caso di provenienza da altro CCNL o della correttezza dell'inquadramento, quando il CCNL applicato abbia un diverso assetto della classificazione del personale rispetto a quello di provenienza e la Conformità contrattuale dei Contratti di secondo livello;
8. validare i Contratti di secondo livello sottoscritti dalla R.S.T.;
9. esaminare e risolvere ogni altro eventuale problema, che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze congiuntamente rappresentate dalle Parti contrattuali;
10. adeguare il testo contrattuale alle nuove disposizioni legislative intervenute nel corso della sua validità.

Le Interpretazioni emesse dalla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione (*Autentiche, Integrative, Parzialmente Modificative, Riassuntive, Aggiornative ecc.*), avranno piena efficacia applicativa dal primo giorno del mese successivo a quello di avvenuta pubblicazione nel sito dell'Ente Bilaterale (www.enbic.it).

Art.146 - Certificazione degli Appalti e Asseverazione del Modello di organizzazione e di gestione

Ai sensi degli articoli 76, comma 1, lettera a) e 84 del D.Lgs. n.276/2003, nonché dell'art.30 del D.Lgs. n.81/2008 e dello Statuto dell'Ente Bilaterale e **dell'Organismo Paritetico Nazionale Confederale - OPNC Enbic Sicurezza - sono costituite**, la Commissione Nazionale di Certificazione degli Appalti (*in seno alla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione di cui all'art.145 che precede*) e, quale **Organo Tecnico Paritetico di OPNC Enbic Sicurezza**, la Commissione di Asseverazione del Modello di organizzazione e di gestione.

Tali Commissioni saranno composte ai sensi degli statuti dell'Enbic e dell'OPNC sicurezza.

Sintesi sulla Certificazione degli Appalti

A domanda delle Parti interessate, la Commissione procederà alla Certificazione dell'Appalto, sia in sede di stipulazione che d'attuazione, anche ai fini della distinzione tra somministrazione e appalto, individuando le concrete condizioni d'esclusione d'interposizione illecita e di configurazione di appalto genuino.

Sintesi sulla Asseverazione del Modello di organizzazione e di gestione

A domanda delle Parti interessate, la Commissione procederà all'Asseverazione del Modello di organizzazione e gestione, idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa dell'Azienda.

Art.147 - Ente Bilaterale di Formazione

Le Parti, riconoscendo l'importanza della valorizzazione delle risorse umane, intendono promuovere programmi di formazione attraverso il Fondo Interprofessionale allo scopo costituito presso l'Ente Bilaterale.

Per quanto sopra le Parti convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di Legge, dagli Accordi Interconfederali e dal presente Contratto, che la formazione avvenga prevalentemente mediante affiancamento ed esperienze dirette, riservando alla "*formazione in aula*" solo quella relativa agli aspetti generali del rapporto di lavoro quali, diritti e doveri dei Lavoratori; disciplina del rapporto di lavoro subordinato; sicurezza e igiene del lavoro; diritti sindacali; tutele contrattuali, legali, previdenziali, assicurative e assistenziali spettanti ai Lavoratori dai rispettivi Enti preposti.

La formazione dovrà essere orientata anche al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- consentire ai Lavoratori di acquisire le professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle mutate esigenze della domanda di lavoro, anche derivanti da innovazioni tecnologiche e organizzative e di favorire lo sviluppo verticale delle carriere;
- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale svantaggiato, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta e di consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei Lavoratori, anche promuovendo *stage*, praticantati e altri percorsi formativi;
- facilitare il reinserimento dei Lavoratori dopo lunghi periodi di disoccupazione o inoccupazione.

In questo quadro, il Fondo Interprofessionale fornirà alle Parti informazioni sui programmi di formazione professionale predisposti e sui programmi formativi da realizzare.

I modi di riscossione delle quote che l'Azienda deve versare al Fondo sono regolamentati dallo Statuto del Fondo Interprofessionale e dal Regolamento dell'Ente Bilaterale di Formazione.

Art.148 - Composizione delle Controversie

In caso di controversie tra l'Azienda e il Lavoratore dipendente in merito all'applicazione del contratto di lavoro individuale, potrà essere attivato il ricorso presso la competente Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia Interpretazione, Certificazione e Conciliazione costituita dall'Ente Bilaterale Territoriale, ferme restando le previsioni legislative che regolano la materia.

Eventuali controversie collettive che dovessero insorgere sull'applicazione del presente CCNL saranno disciplinate tra le Parti, con un primo tentativo in sede territoriale e, in seconda istanza, a livello nazionale, avvalendosi di Commissioni istituite *ad hoc* presso l'Ente Bilaterale En.Bi.C..

E' comunque fatta salva la facoltà delle Parti in causa di ricorrere alla Conciliazione in sede sindacale, ove non diversamente previsto dalla normativa vigente.

TITOLO XXXV

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art.149 – Le Parti, condividendo l'importanza che, specialmente con le attuali modeste prospettive della previdenza pubblica, si riservano di istituire un sistema di previdenza complementare volontario, mediante la costituzione di un Fondo di Previdenza Complementare o mediante l'adesione ad un Fondo già costituito.

TITOLO XXXVI

CONTRIBUTO D'ASSISTENZA CONTRATTUALE

Art.150 - Le Associazioni Datoriali firmatarie hanno determinato a carico dei Datori di Lavoro, che applicano il presente CCNL, una quota obbligatoria a copertura dei costi connessi alla costituzione e alla gestione del presente sistema contrattuale, nonchè all'assistenza sull'applicazione del presente CCNL.

Tale Contributo d'Assistenza Contrattuale, in sigla "Co.As.Co.", è pari allo **0,5%** (zero virgola cinque per cento) dell'Imponibile Previdenziale di ogni Lavoratore e dovrà essere versato nei modi previsti dall'Associazione Datoriale scelta dal Datore che sia stata firmataria del presente CCNL.

DISCIPLINA SPECIALE

TITOLO XXXVII

AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CCNL

Art.151 - Ambito di applicazione del CCNL

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, sia parziale che a tempo pieno, posti in essere dai datori di lavoro sia sotto forma di aziende che di Cooperative, che appartenengono ai settori merceologici e categorie qui di seguito specificati:

- Attività preliminari e complementari al merchandising, promozione alle vendite, presidio ed allestimento degli spazi espositivi all'interno di strutture commerciali;
- Ricerche di mercato: economiche e sondaggi di opinione, telemarketing, televendite;
- Agenzie di relazioni pubbliche ed informazioni commerciali;
- Servizi di design, grafica, progettazione ed allestimenti di interni e vetrine;
- Agenzie pubblicitarie, concessionarie di pubblicità, gestione eventi pubblici privati, distribuzione e consegna di materiale pubblicitario;
- Logistica e movimentazione di materiale pubblicitario, attività preliminari e complementari al facchinaggio presso ditte commerciali inerenti al settore, anche con l'ausilio di mezzi meccanici, piking;
- Organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere e concorso a premi;
- Altri servizi alle imprese ed alle organizzazioni quali fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici legati al marketing aziendale;
- Organizzazione di magazzini con relativa logistica nell'ambito del marketing in genere.

TITOLO XXXVIII

NORME PARTICOLARI PER I QUADRI

Art.152 - Quadri

Appartengono alla Categoria dei Quadri 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 realtà minori, anche decentrate, quali filiali, negozi di catene, marchi e simili.

Art.153 - Quadri: formazione e aggiornamento

Al fine di garantire il mantenimento degli standard qualitativi e il miglioramento dei servizi prestati, le Aziende favoriranno l'accesso dei Quadri a specifici corsi di formazione per le materie di loro diretta competenza. Le Parti convengono che presso l'Ente Bilaterale si elaborino, ove richiesto, progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione per i Quadri, anche con particolare riferimento ai diversi settori professionali.

Art.154 - Quadri: assegnazione della qualifica

L'assegnazione della qualifica di Quadro al Lavoratore che svolge le relative mansioni, che non sia avvenuta per sostituzione di altro Quadro assente con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il termine previsto dalla Legge (*sei mesi solari consecutivi*). Nel caso in cui lo svolgimento delle mansioni superiori di Quadro sia frazionato e/o ricorrente, l'assegnazione della qualifica, sempre ad esclusione della sostituzione di altro Quadro assente con diritto di conservazione del posto, diverrà definitiva quando si sia complessivamente protratta per 12 (dodici) mesi di effettivo lavoro nell'arco dell'ultimo triennio.

Art.155 - Quadri: Assistenza Sanitaria Integrativa e Assicurativa Vita

A favore dei Quadri compresi nella sfera d'applicazione del presente Contratto è operante tramite l'Ente Bilaterale, conformemente alle previsioni del Regolamento, l'Assistenza Sanitaria Integrativa al Servizio Sanitario Nazionale e l'Assicurazione sulla vita, così come previsto all'art.142.

Art.156 - Quadri: polizza assicurativa Responsabilità Civile

Ai Quadri dev'essere riconosciuta, attraverso polizza assicurativa o forme equivalenti predisposte dall'Azienda, anche la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni svolte, con massimale di almeno € 50.000,00 (cinquantamila Euro) per evento e per anno. L'Azienda è altresì tenuta ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni, con massimale di almeno € 300.000,00 (trecentomila Euro).

TITOLO XXXIX

CLASSIFICAZIONE UNICA

Art.157 - Classificazione Unica: criteri

I lavoratori dipendenti, Impiegati e Operai, sono compresi in un'unica scala classificatoria articolata su 7 (sette) livelli.

I Quadri, si differenziano dal più alto livello Direttivo impiegatizio, per le specifiche deleghe di Rappresentanza ricevute (di Poteri e/o di Firma) in forza delle quali, nella propria area professionale di competenza, con responsabilità operano in nome e per conto dell'Imprenditore.

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.

Pertanto, l'inquadramento negli 6 + 1 (sei più uno) livelli dovrà effettuarsi esclusivamente sulla base delle mansioni in concreto esercitate dal Lavoratore fermo restando che, come previsto dalla nuova stesura dell'art.2103 c.c., l'Azienda avrà diritto di pretendere dal Lavoratore lo svolgimento di mansioni diverse da quelle di assunzione, purché esse appartengano allo stesso livello d'inquadramento professionale riconosciuto, ogniquale volta esse siano richieste da motivate esigenze organizzative e sia stata fornita la necessaria formazione.

Nella Classificazione, le "Esemplificazioni" riportano solo il "Titolo" della mansione, mentre il suo effettivo "Contenuto" dovrà essere descritto dalla Declaratoria e dal Profilo del livello professionale da riconoscere.

Il livello professionale sarà quindi così determinato:

1. ricercando la **Declaratoria** che indichi l'effettivo livello di Conoscenza, Abilità e Autonomia, Competenze e Responsabilità richieste dalla mansione;
2. individuando il **Profilo** che, nella Declaratoria, meglio descrive l'area di applicazione professionale delle effettive mansioni del Lavoratore, anche rispetto alla sua categoria (art.2095 c.c.);
3. nell'individuato Profilo, si ricercherà l'**Esemplificazione** che meglio rappresenti il "Titolo" o "Nome" della mansione (esempio: "Promoter"). Il "Nome", potrà essere effettivamente previsto dal CCNL oppure, ove mancante, sarà assegnato dall'Azienda.

Per quanto precede, vi potranno essere esemplificazioni anche su più livelli, ma con diverso contenuto professionale.

Il livello assegnato dovrà però essere solo quello le cui mansioni siano precisate nella rispettiva Declaratoria e nel Profilo.

Resta comunque inteso che, in fase d'inquadramento del personale, si dovranno, come già detto, verificare le effettive mansioni del Dipendente e individuare così, con riferimento a qualsiasi Profilo ed Esemplificazione della Declaratoria, il livello professionale corrispondente, indipendentemente dal "nome" utilizzato per descrivere la sua mansione.

Art.158 - Classificazione del personale: Interpretazioni Contrattuali

In tutti i casi in cui sia incerto l'inquadramento, per l'esistenza di fattispecie non previste o per difficoltà interpretative, su sollecitazione di una delle Parti, sarà compito della Commissione Bilaterale Nazionale sull'Interpretazione Contrattuale (certificazionenazionale@enbic.it) emettere parere vincolante, che sarà pubblicato anche nel sito dell'Ente Bilaterale (www.enbic.it) per ogni utilità ad esso riconducibili.

Art.159 - Classificazione Unica del Personale

Per poter effettuare il corretto inquadramento del personale, le Parti riportano i seguenti **Criteri d'inquadramento**:

1) Criteri generali di valutazione

La Classificazione del Personale contrattualmente operata, riferendosi ad ambiti dimensionali fortemente eterogenei, tiene conto delle situazioni aziendali mediamente rappresentate. Ne consegue che la previsione contrattuale dovrà sempre essere contestualizzata anche nella realtà dimensionale dell'Azienda.

A titolo di esempio, senza valutare l'elemento dimensionale, la Declaratoria e il Profilo di Direttore risulteranno troppo ampi se applicati in una Azienda di Servizi composta prevalentemente da Impiegati di Elevato Concetto o Concetto e troppo ristretti se applicati ad una realtà composta quasi esclusivamente da Lavoratori d'Ordine.

Nel primo caso, infatti, il Direttore dovrà avere pregnanti competenze tecniche, amministrative e commerciali, dovrà seguire le fasi di programmazione e realizzazione delle operazioni, assicurarsi del rispetto delle norme di Legge in un ambito pluridisciplinare, effettuare valutazioni legale/tecnica/commerciale/produttiva/del personale, rispetto della privacy, scelta dell'idonea strumentazione tecnica, verificare prove ecc., il tutto in un contesto molto fluido (cambio di Clienti, degli ambiti operativi, variabilità dei problemi).

Nel secondo caso, il Direttore sarà prevalentemente Responsabile del coordinamento, della disciplina e dell'organizzazione del gruppo di lavoro che opera, normalmente, in condizioni di stabilità.

Ai fini del corretto inquadramento, è manifesto come, nell'esempio, la definizione dimensionale debba essere ridotta per il caso del Direttore degli Impiegati di Concetto, mentre sarà ampliata nel caso del Direttore Responsabile di un'Azienda di Addetti d'ordine.

Per tali ragioni, le Parti hanno concordato che siano correttamente valutati, in sede d'inquadramento, anche gli ambiti dimensionali di responsabilità.

2) Criteri della Mobilità Professionale

Ogniquale volta nella Classificazione del Personale si preveda il requisito di un arco temporale per la c.d. "Mobilità Professionale Verticale", tale requisito, essendo correlato all'esperienza, sarà riferito solo al tempo pieno effettivamente lavorato nella mansione, con esclusione dei periodi che, per qualsiasi ragione, non siano stati lavorati per oltre 15 giorni continuativi. In caso di lavoro a tempo parziale, l'arco temporale ai fini dell'acquisizione del livello superiore, dovrà essere aumentato proporzionalmente all'inverso dell'**Indice di Prestazione**, al fine di garantire l'invarianza del tempo d'esperienza effettivamente richiesto.

Art.160 - Classificazione del Personale: Quadri, Impiegati e Operai**LIVELLO: Quadro****Declaratoria di Quadro:**

Appartiene alla categoria ed al livello di Quadro, il Lavoratore con le caratteristiche di cui all'art.152 del presente CCNL e che in autonomia Rappresentativa, organizzativa e funzionale, con delega di poteri e firma, abbia poteri decisionali e responsabilità gestionale anche nei confronti di terzi e nella conduzione e coordinamento di risorse umane e materiali, in settori o servizi di particolare complessità operativa.

Profili ed Esemplicazioni di Quadro:

Il Lavoratore che, con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze, Responsabilità e deleghe di Rappresentanza previste dalla Declaratoria del presente livello "Quadro" opera in ambito Medio - Grande di responsabilità:

- È Responsabile, anche nei confronti di terzi, dell'autonoma gestione e coordinamento dell'intera struttura o di importante settore:
 - o Direttore Generale
- Gestisce gli uffici di contabilità generale, sezionale, gestionale, approvvigionamenti, casse, banche, liquidità e recupero crediti. Ha la responsabilità dell'approntamento dei dati necessari per la formulazione del bilancio aziendale, che ha il compito 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:

o Direttore 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:

o Direttore 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. Predisporre gli strumenti di controllo delle liquidità nel tempo, provvedendo agli eventuali interventi correttivi. Definisce le politiche assicurative aziendali:

o Direttore 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:

o Direttore 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 concordando anche le procedure di controllo 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:

o Direttore Qualità

- Gestisce e coordina più uffici quali: vendite, assistenza post vendita e amministrazione clienti. Concorre alla definizione delle politiche commerciali e dei prezzi di vendita dei servizi e/o impianti. Gestisce e coordina gli Agenti e/o gli Operatori di vendita, rispondendo del raggiungimento dei risultati previsti:

o Responsabile Commerciale

- Gestisce e coordina l'ufficio delle relazioni sindacali, l'amministrazione del personale, la selezione, formazione e sviluppo del personale, la sicurezza del lavoro e l'igiene ambientale:

o Direttore del Personale

- Gestisce e assicura la pianificazione e il controllo di tutte le attività pertinenti l'elaborazione dei dati. È responsabile dell'analisi e della progettazione dei sistemi informativi e della gestione operativa del CED. In concorso con la funzione commerciale, valuta le esigenze dei Clienti ai fini della scelta dei programmi gestionali dei servizi offerti. Contribuisce, assieme ai responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi di settore. Pianifica le risorse necessarie per l'adeguamento degli strumenti di elaborazione e i piani di formazione per l'aggiornamento del personale addetto. Rileva le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze strategiche dell'Azienda. È responsabile della riservatezza dei dati sensibili, della loro conservazione e distruzione. Si mantiene aggiornato sull'evoluzione delle tecnologie offerte dal mercato:

- Direttore Sistemi Informativi
- Assicura l'efficienza di impianti, macchine, attrezzature e servizi di sede. Gestisce i Responsabili specialistici settoriali da lui coordinati (elettrici, meccanici, idropneumatici, edili, idraulici). Assicura il coordinamento, la pianificazione e il controllo degli interventi di manutenzione preventiva e programmata, garantendo la razionale utilizzazione delle risorse gestite e delle esigenze di continuità dei servizi. Coordina il pronto intervento manutenzioni, con l'obiettivo di ridurre al minimo i tempi di fermata. Gestisce la costruzione e/o l'installazione di nuovi impianti, quali ponti radio, gruppi di continuità, allarmi, ecc. Predisporre le specifiche tecniche per la richiesta di offerte e preventivi. Cura la tenuta e la stesura della documentazione tecnica relativa agli interventi e alle installazioni effettuate, nonché l'addestramento del proprio personale. Propone alle funzioni interessate piani di formazione sulle nuove tecnologie applicate. Collabora con il R.S.P.P. (*Responsabile, interno o esterno, del Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale*) per la concreta attuazione delle norme di sicurezza e igiene del lavoro, nonché per il rispetto delle disposizioni di legge sull'inquinamento ambientale e sulla sicurezza (*safety*). Si assicura che gli impianti di sicurezza (*security*) dell'Azienda siano conformi alle esigenze di protezione, alle disposizioni legali e alle norme di buona tecnica:
- Responsabile Tecnico, Nuovi Impianti e Manutenzioni
- Assicura, nel rispetto delle politiche e procedure aziendali, l'approvvigionamento di materie prime, impianti, attrezzature e materiali per la gestione concreta e l'effettuazione dei servizi. Gestisce, organizza e controlla che i prodotti richiesti siano consegnati nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Collabora con le funzioni interessate (progettazione dei servizi e responsabili di funzioni amministrative) per l'acquisto di beni e servizi di utilità generale per l'Azienda. Assicura la ricerca e la selezione continua di nuove e più convenienti fonti di approvvigionamento ed effettua la valutazione economica e qualitativa delle offerte. Raccoglie i suggerimenti e le proposte dei fornitori trasmettendoli alle funzioni interessate. Segue l'andamento dei prezzi e la disponibilità dei prodotti nel mercato, predisponendo piani di acquisto mirati. Cura i buoni rapporti con i fornitori. Gestisce gli addetti alla funzione approvvigionamenti e alla logistica:
- Direttore Approvvigionamenti e Logistica

Livello A

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che, in regime di autonomia e discrezionalità, siano delegati a ricoprire, con poteri decisionali, tutti gli incarichi, inerenti l'attività dell'azienda, finalizzati alla realizzazione dei progetti e degli obiettivi stabiliti (impiegati con funzioni direttive, tecnico-specialistico di settore);
- Capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale;
- Responsabile ufficio studi;
- Responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
- Responsabile marketing nelle aziende di pubblicità;
- Responsabile pubbliche relazioni;
- Responsabile ricerche di mercato;
- Responsabile del personale;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Livello B

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche e adeguate esperienze ed i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e teorico-pratica;
- Capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;
- Contabile con mansioni di concetto;
- Segretario di direzione con mansioni di concetto;
- Specialista di controllo di qualità;
- EDP auditor;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Livello C

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali comunque acquisite, anche con eventuale coordinamento esecutivo dell'attività di altri dipendenti;
- Incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare date e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali e bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi;
- Formatore in genere o di lingue;
- Vetrinista;
- Responsabile di magazzino;
- Contabile amministrativo;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Livello D

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste specifiche conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche;
- Impiegato amministrativo di natura non complessa;
- Controllore di settore tecnico di centro di elaborazione dati;
- Coordinatore addetto al controllo attività di natura non complessa;
- Traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte);
- Magazziniere anche con funzioni di vendita;
- Indossatrice;
- Esperto informatico;
- Programmatore analista;
- Addetto al controllo di gestione;
- Addetto preventivi e gare d'appalto;
- Allestitore esecutivo di vetrine e display;
- Conducente di automezzi;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Livello E

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche o lavoratori che posseggono requisiti e conoscenze professionali superiori che vengono evidenziate nella loro produttività che si determina in rapporto alla loro capacità ed autonomia organizzativa e relazionale e nella loro capacità di saturare la loro prestazione lavorativa, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:
- Promoter;
- Merchandiser;
- Allestitore;
- Addetto al servizio sosta e custodia;
- Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende ad integrale libero servizio;
- Addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari);
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Livello F

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- imballatore, fattorino, uscere, custode, portiere, addetto alle pulizie, operaio comune.

TITOLO XL OPERATORI DI VENDITA

Art.161 - Operatori di Vendita: Classificazione

Agli effetti del presente Contratto si considera:

- a) Operatore di Vendita di Prima Categoria: l'Impiegato Commerciale "*Gestore*" che, oltre ad avere le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste dalla Declaratoria del livello **C** e dell'Operatore di Vendita di Seconda Categoria, gestisce, coordina e forma l'intero Gruppo di Operatori di Vendita, con responsabilità diretta dei loro risultati;
- b) Operatore di Vendita di Seconda Categoria: l'Impiegato Commerciale "*di Concetto*" che, oltre ad avere le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste dalla Declaratoria del livello **D**, è assunto stabilmente dall'Azienda anche con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa. Provvede a fornire all'Azienda gli elementi per la stipulazione dei preventivi in base alle richieste dei Clienti e alle disposizioni datoriali ricevute. Mantiene i rapporti commerciali e di servizio con i Clienti. Supervisiona il lavoro degli Operatori di Vendita di livello inferiore;
- c) Operatore di Vendita di Terza Categoria: l'Impiegato Commerciale "*Qualificato*" che, oltre ad avere le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste dalla Declaratoria del livello **E**, è assunto stabilmente dall'Azienda per promuovere i prodotti, beni e servizi aziendali, avendo anche l'incarico di ricercare e segnalare potenziali Clienti.

L'Operatore di Vendita potrà essere incaricato anche di compiti alternativi e/o complementari all'attività diretta commerciale o di vendita, quali la promozione, la propaganda, l'organizzazione e l'assistenza commerciale.

L'eventuale assegnazione dei compiti anzidetti dovrà essere motivata da reali esigenze tecniche di acquisizione e conservazione dei Clienti e coordinata nell'ambito delle professionalità impiegate, secondo il seguente criterio di equivalenza:

- Operatore di Vendita di **Prima** Categoria: Impiegato Commerciale di livello "**C**" (*Gestore*);
- Operatore di Vendita di **Seconda** Categoria: Impiegato Commerciale di livello "**D**" (*Impiegato di Concetto*);
- Operatore di Vendita di **Terza** Categoria: Impiegato Commerciale di livello "**E**" (*Impiegato Qualificato*).

Art.162 - Operatori di Vendita: rapporto di lavoro

Fermo restando quanto già previsto dal presente CCNL, la lettera di assunzione dell'Operatore di Vendita dovrà contenere anche:

- a. eventuali compiti accessori dell'Operatore di Vendita, purchè compatibili con il suo livello professionale;
- b. l'ambito operativo (*zona o territorio ecc.*), l'oggetto (*prodotti, servizi ecc.*), gli obiettivi di vendita (*anche con rinvio ad allegati*) e i profili delle provvigioni, secondo le previsioni del successivo art.163;
- c. le condizioni e gli eventuali limiti d'uso dell'autovettura concessa dall'Azienda o di uso e rimborsi per l'autovettura personale utilizzata per motivi di lavoro.

Nell'esecuzione del lavoro, l'Operatore di Vendita dovrà rispettare i prezzi, le condizioni di fornitura, la zona assegnata, l'oggetto e la politica commerciale aziendale.

Art.163 - Operatori di Vendita: retribuzione condizionata e variabile o provvigioni

L'Operatore di Vendita sarà retribuito con una retribuzione fissa mensile, come precisato nella tabella retributiva del presente CCNL (art.165), commisurata al tempo della prestazione e una variabile, condizionata al raggiungimento degli obiettivi o con provvigioni.

Tale quota di retribuzione variabile condizionata o a provvigione, sarà regolamentata nella Lettera di assunzione o, per gli aspetti generali aziendali, nell'eventuale Contratto di Secondo livello o nel Disciplinary aziendale.

In ogni caso, le provvigioni, o i premi condizionati, al raggiungimento degli obiettivi concordati, dovranno garantire un importo lordo almeno pari al 10% (dieci per cento) delle **P.B.N.C.M.** spettanti nel periodo considerato.

Le Parti, vista l'evidente natura incentivante della retribuzione condizionata e variabile o della provvigione e

la loro aleatorietà, sin da ora prevedono la possibilità di applicare a tali somme i benefici in tema di "detassazione", fermo restando la compatibilità legale e l'obbligo di sottoscrivere un Accordo Aziendale di Secondo livello tra le Parti contraenti, che recepisca e regolamenti quanto precede, nel rispetto del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 e s.m.i..

Considerato che nella base di computo della tredicesima mensilità, delle festività e delle ferie si deve fare riferimento anche al valore medio mensile dell'anno precedente di tutti gli elementi retributivi variabili contrattualmente previsti, le Parti confermano che le retribuzioni variabili o provvigioni riconosciute agli Operatori di Vendita (*nel loro valore medio annuale*) concorreranno a determinare le retribuzioni differite.

In alternativa a quanto precede, con reciproco beneficio delle Parti, in termini di chiarezza per gli Operatori e di semplificazione per le Aziende, si concorda anche la possibilità di sostituire il predetto metodo di calcolo con il riconoscimento delle incidenze delle retribuzioni condizionate e variabili sulle retribuzioni differite, mediante l'incremento delle predette retribuzioni condizionate delle seguenti quote percentuali:

- + 8,33% per tredicesima mensilità;
- + 8,33% per ferie;
- + 0,77% per festività.

Pertanto, la percentuale di resa minima del Premio al raggiungimento degli obiettivi sarà quella concordata (*almeno pari al 10% della P.B.N.C.M.*) quanto vi sia il separato calcolo dei riflessi sulle retribuzioni differite o, in alternativa, gli importi dei premi spettanti saranno incrementati del 17,43% a totale copertura delle voci retributive differite. I Premi così incrementati saranno pertanto ininfluenti nei calcoli della tredicesima mensilità, ferie e festività dovute.

In entrambi i diversi metodi di erogazione, i Premi Condizionati di cui al presente articolo saranno influenti nella determinazione del T.F.R..

La Lettera di assunzione e/o i successivi Accordi stabiliranno i casi particolari di riconoscimento dei Premi o Provvigioni dell'Operatore di Vendita (per vendite dirette dell'Azienda a Clienti acquisiti dall'Operatore, in caso di cessazione ecc.).

Specifiche circostanze potranno rendere equa la ripartizione della provvigione tra diversi Operatori di Vendita intervenuti nell'acquisizione dell'affare, previo accordo tra le Parti Aziendali interessate.

Ai soli fini del diritto alla provvigione, le proposte d'ordine s'intendono accettate se non respinte per iscritto dall'Azienda entro 30 (trenta) giorni dalla data di ricevimento. Decorso tale termine, in caso si siano verificati eventi che facciano dubitare della solvibilità del Cliente (*esempio: elevazione protesti, morosità ecc.*), l'Azienda, previa tempestiva informazione all'Operatore, potrà rifiutarsi di accettare l'ordine. In tal caso, all'Operatore di Vendita non spetterà alcuna provvigione.

Le Provvigioni o Premi maturati nel mese saranno liquidati dalla fine di ogni trimestre, ugualmente ripartiti nei tre mesi successivi. Entro 30 giorni dalla scadenza del trimestre, l'Azienda invierà all'Operatore di Vendita il resoconto delle provvigioni o premi, con l'indicazione degli elementi essenziali in base ai quali è stato effettuato il calcolo, nonché il relativo importo.

In assenza di comunicazione, decorso il termine di ulteriori 30 giorni, l'Operatore avrà diritto di ricevere le provvigioni o premi mensili da lui calcolati sulle vendite effettuate, fermo restando il reciproco diritto di porli a conguaglio con le provvigioni successivamente concordate.

Ove l'Azienda e il Cliente si accordino per non dare in tutto o in parte esecuzione all'affare, l'Operatore di Vendita ha diritto alla provvigione piena per la parte eseguita e, nella misura del solo 50% (cinquanta per cento), per la parte ineseguita.

In sede aziendale, l'Azienda e il Lavoratore potranno concordare provvigioni o premi diversi per determinati affari, gruppi di clienti e zone, individuati di volta in volta con pattuizione scritta.

TITOLO XLI

TRATTAMENTO ECONOMICO CONTRATTUALE

Art.164 - Il trattamento economico contrattuale previsto dal presente CCNL è composto dalle seguenti voci retributive, singolarmente analizzate nei successivi articoli:

- 1) "Paga Base Nazionale Conglobata Mensile";

- 2) "Elemento Perequativo Mensile Regionale";
- 3) "Indennità di Mancata Contrattazione";
- 4) "Aumenti periodici d'Anzianità", al compiersi dell'anzianità di servizio contrattualmente prevista;
- 5) "Provvigioni" o "Premi condizionati", per gli Operatori di Vendita.

Tale trattamento economico contrattuale, composto negli elementi di cui sopra, rappresenta quindi il valore da assumere ai fini delle comparazioni contrattuali in caso di passaggio da altro CCNL.

Le Parti, nell'individuare gli importi da riconoscere al Lavoratore cui si applica il presente CCNL, sia per gli Impiegati che per Operai, hanno assunto quale normale sistema di calcolo la c.d. "mensilizzazione".

Resta inteso che le Aziende potranno anche optare per il calcolo delle retribuzioni con il sistema orario, purchè, a parità di lavoro, sia garantita l'invarianza dei risultati economici complessivi.

Art.165 - Paga Base Nazionale Conglobata Mensile

Le Parti, hanno concordato la seguente Paga Base Nazionale Conglobata Mensile, in sigla "P.B.N.C.M.", da erogare per 13 mensilità annue, già comprensiva dell'Ex Indennità di Contingenza e dell'ex E.D.R.

Tab. 1 a): Paga Base Nazionale Conglobata Mensile, espressa in valori lordi in euro

Liv.	P.B.N.C.M. dal 1° dicembre 2017	P.B.N.C.M. dal 1° novembre 2018	P.B.N.C.M. dal 1° settembre 2019	P.B.N.C.M. dal 1° agosto 2020
Q	1.946,68	1.985,61	2.024,54	2.063,47
A	1.737,27	1.772,02	1.806,77	1.841,52
B	1.558,09	1.589,25	1.620,41	1.651,57
C	1.391,62	1.419,45	1.447,28	1.475,11
D	1.242,63	1.267,48	1.292,33	1.317,18
E	1.132,13	1.154,76	1.177,39	1.200,02
F	1.057,58	1.078,73	1.099,88	1.121,03

Tab. 1 b): Paga Base Nazionale Conglobata Mensile, espressa in valori lordi in euro (Operatori di Vendita)

Livello	P.B.N.C.M. dal 1° dicembre 2017	P.B.N.C.M. dal 1° novembre 2018	P.B.N.C.M. dal 1° settembre 2019	P.B.N.C.M. dal 1° agosto 2020
1° Categoria	1.446,67	1.475,60	1.504,53	1.533,46
2° Categoria	1.259,65	1.284,84	1.310,03	1.335,22
3° Categoria	1.146,13	1.169,05	1.191,97	1.215,13

Art.166 - Elemento Perequativo Mensile Regionale (E.P.M.R.)

Considerato che l'Indice Regionale del costo della vita (IPCA) ha un differenziale tra Regioni superiore al 30%, a parziale recupero di tale differenziale, è confermato l'Elemento Perequativo Mensile Regionale, da erogare per 13 mensilità, negli importi precisati nelle successive Tabelle 2).

La previsione di tale 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.

Tab. 2) Elemento Perequativo Mensile Regionale

Liv. (*)	Lombardia	Liguria	Trentino A.A.	Lazio	Toscana	Emilia Romagna	Friuli Ven. Giulia	Umbria	Valle d'Aosta	Piemonte
Q	143,00	135,00	134,00	131,00	128,00	117,00	111,00	105,00	105,00	98,00
A	113,00	107,00	106,00	103,00	101,00	92,00	88,00	83,00	83,00	77,00
B	102,00	97,00	96,00	94,00	92,00	84,00	80,00	75,00	75,00	70,00
C e OV 1 ^a	93,00	88,00	88,00	86,00	84,00	76,00	73,00	68,00	68,00	64,00
D e OV 2 ^a	86,00	81,00	81,00	79,00	77,00	70,00	67,00	63,00	63,00	59,00
E e OV 3 ^a	80,00	76,00	75,00	73,00	71,00	65,00	62,00	58,00	58,00	55,00
F	75,00	71,00	71,00	69,00	67,00	62,00	58,00	55,00	55,00	52,00

Segue Tab. 2) Elemento Perequativo Mensile Regionale

Liv. (*)	Veneto	Marche	Abruzzo	Sicilia	Puglia	Campania	Sardegna	Calabria	Basilicata	Molise
Q	80,00	59,00	38,00	37,00	33,00	30,00	28,00	10,00	10,00	10,00
A	63,00	46,00	30,00	30,00	26,00	24,00	22,00	10,00	10,00	10,00
B	57,00	42,00	27,00	27,00	24,00	22,00	20,00	10,00	10,00	10,00
C e OV 1 ^a	52,00	38,00	25,00	24,00	22,00	20,00	18,00	10,00	10,00	10,00
D e OV 2 ^a	48,00	35,00	23,00	22,00	20,00	18,00	17,00	10,00	10,00	10,00
E e OV 3 ^a	44,00	33,00	21,00	21,00	19,00	17,00	15,00	10,00	10,00	10,00
F	42,00	31,00	20,00	20,00	18,00	16,00	15,00	10,00	10,00	10,00

(*) "OV" è, in sigla, l'Operatore di Vendita.

Nota applicativa: Criteri di erogazione dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale

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 ha il proprio domicilio.

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.167 - Indennità di Mancata Contrattazione (in sigla I.M.C.)

Tenuto conto della previsione dell'art.18 del presente CCNL le Parti concordano che, in caso di mancata Contrattazione di Secondo livello (*Aziendale o Territoriale*), sia erogata al Lavoratore l'Indennità di Mancata Contrattazione, così come di seguito disciplinato.

1) Determinazione dell'I.M.C.

Essa è spettante per 12 mensilità all'anno a tutti i Lavoratori in forza nel mese di competenza.

Per i neo assunti e per i Lavoratori cessati, quando spettante, l'Indennità sarà riconosciuta dal primo mese di lavoro integralmente prestato dall'assunzione o nell'ultimo mese completamente lavorato prima della cessazione.

Valore Mensile (VM) dell'Indennità, espressa in valori lordi in euro

Livello	I.M.C.
Quadro	85,00
A	58,00
B	52,00
C e Op. Vendita di 1 ^a categoria	47,00
D e Op. Vendita di 2 ^a categoria	43,00
E e Op. Vendita di 3 ^a categoria	40,00
F	37,00

2) Indennità e Tempo Parziale

In caso di Tempo Parziale, il valore dell'Indennità (I.M.C.) spettante sarà moltiplicato per l'Indice di Prestazione del Lavoratore.

3) Indennità e Apprendistato

Salvo diverso Accordo tra le Parti, l'Indennità non spetterà agli Apprendisti. Sarà invece spettante in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro al termine dell'Apprendistato.

4) Riflessi dell'Indennità e decadenza

L'Indennità, avendo natura premiante, condizionata e variabile correlata alla produttività e, quindi, alla presenza, è ininfluenza nel calcolo annuale delle retribuzioni indirette, differite e del T.F.R..

L'Indennità di Mancata Contrattazione non spetterà dalla decorrenza dei benefici economici della Contrattazione di Secondo livello.

Art.168 - Aumenti periodici di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa Azienda, il Dipendente ha diritto a 10 (dieci) 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.

Tab. 5): Aumenti periodici di anzianità, valori lordi espressi in euro

Livelli	Importo del singolo scatto
Quadro	29,50
A	25,50
B	22,50
C e Op. Vendita di 1 ^a categoria	20,00
D e Op. Vendita di 2 ^a categoria	18,00
E e Op. Vendita di 3 ^a categoria	16,00
F	15,00

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 10 (dieci) 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.

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.

TITOLO XLII TRATTAMENTO ECONOMICO: MAGGIORAZIONI

Premessa sui Regimi di Flessibilità

Le Parti sono coscienti delle nuove esigenze socialmente diffuse:

- *la tempestività pretesa in tutti i settori, che limita la possibilità di organizzare il lavoro in flussi costanti;*
- *la conseguente grande variabilità nella domanda di lavoro, che in assenza di flessibilità renderebbe problematica la sua saturazione produttiva, specialmente nei settori del Turismo e dei Pubblici Esercizi;*
- *la diffusione delle aperture dei punti di vendita della grande distribuzione organizzata e specializzata nelle giornate di riposo e festive;*
- *le ridotte marginalità che obbligano a limitare i tempi improduttivi, per la necessità di ottenere risultati utili.*

Le Parti riconoscono che la risposta coerente a tali esigenze, obbliga al ricorso al lavoro supplementare, straordinario, all'attivazione della Banca delle Ore, alla necessità di poter prevedere il ricorso al lavoro festivo, e all'eventuale lavoro notturno, prolungato o extra ordinario spezzato, con inevitabili oneri aggiuntivi per il Lavoratore.

Per questo, le Parti hanno concordato articolate maggiorazioni orarie al fine di rendere le retribuzioni di flessibilità coerenti con le diverse onerosità della prestazione richiesta al Lavoratore, in modo da favorire una condizione "d'indifferenza" alla collocazione e al modo della prestazione che, entro i limiti previsti, ne legittima l'obbligatorietà.

Infatti, mentre il precedente sistema contrattuale sostanzialmente prevedeva volontarietà del Lavoratore quale condizione di accesso ai regimi di flessibilità, questo sistema, confidando che il futuro superamento della crisi potrà permettere il recupero della volontarietà, riconosce che i regimi di flessibilità sono una condizione necessaria alla permanenza delle aziende nel mercato e, quindi, nei limiti e condizioni previsti, essi diventano un onere contrattuale per il Lavoratore, giustificato dagli obblighi di collaborazione, il quale a fronte della richiesta aziendale potrà derogarvi solo in presenza di provato impedimento.

Premesso tutto quanto sopra e anche al fine di limitare gli usi impropri dei Regimi di Flessibilità, le Parti hanno concordato differenti percentuali di maggiorazione a seconda che la prestazione sia contenuta entro le complessive 10 (dieci) ore giornaliere e 48 (quarantotto) settimanali o sia eccedente tale limite; sia richiesta in giorno di riposo o feriale, in giorno festivo o in orario notturno. Inoltre, si è tenuto anche conto della diversa onerosità quando la prestazione è "prolungamento" o "anticipazione" dell'orario ordinario di lavoro (cd. "straordinario prolungato"), oppure non adiacente all'orario ordinario di lavoro (cd. "straordinario spezzato"); se vi sia stato il rispetto di preavviso di almeno 4 giorni lavorativi (cd. "richiesta con preavviso") o inferiore a 4 e fino a 2 giorni lavorativi (cd. "richiesta tempestiva") o inferiore ai 2 giorni lavorativi (cd. "richiesta urgente").

Le Parti hanno, quindi, concordato le seguenti previsioni, successivamente dettagliate negli artt.169, 170 e 173:

- A. Lavoro Straordinario, quando la prestazione richiesta è individuale o individuale plurima: se contenuto entro le complessive 10 (dieci) ore giornaliere, le 48 (quarantotto) ore settimanali e le 300 (trecento) ore annue di straordinario, sarà retribuito con le maggiorazioni previste all'art.169; se eccedente uno di tali limiti, sarà retribuito con le diverse maggiorazioni spettanti e con il diritto del Lavoratore ai riposi compensativi, computati nel Conto Riposi Individuali, di cui all'art.170. Resta inteso che, a livello locale, con Accordo Aziendale di Secondo livello o richiesta scritta del Lavoratore, fin dalla prima ora di straordinario, potrà essere applicata la disciplina del lavoro straordinario con permesso retribuito per

riposo compensativo.

B. Banca delle Ore, è attivabile dal Datore di lavoro, quando la modifica del normale orario di lavoro è collettiva (aziendale, di reparto, ufficio, ecc.), così come previsto all'art.173.

Art.169 - Lavoro straordinario (individuale o individuale plurimo)

Il lavoro straordinario è quello richiesto dal Datore di lavoro e prestato dal Lavoratore oltre l'orario settimanale contrattualmente predeterminato, con l'esclusione del lavoro svolto in regime di flessibilità (*Banca delle Ore*) o per recupero di ritardi o assenze.

Con il preavviso di almeno 2 (due) giorni lavorativi, è facoltà del Datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale entro il limite massimo complessivo di 60 (sessanta) ore settimanali, *comprensive di lavoro ordinario, straordinario, eventuali intensificazioni e rarefazioni con accredito nella Banca delle Ore*, fermo restando il limite massimo complessivo di 300 (trecento) ore annue di lavoro straordinario e il rispetto dei limiti massimi contrattuali (art.113) e legali sull'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

È demandata alla Contrattazione Aziendale di secondo livello la possibilità di concordare un diverso limite annuo di lavoro straordinario, purchè esso sia rigorosamente motivato, giustificato e temporaneo, nel rispetto dei limiti di tutela della salute del Lavoratore.

Fatte salve le comprovate situazioni personali di forza maggiore, impossibilità sopravvenuta o proporzionato e documentato impedimento del Lavoratore, per il dovere di collaborazione che caratterizza il rapporto di lavoro subordinato, l'effettuazione dello straordinario richiesto è obbligatoria:

- purchè esso sia motivato da ragioni imprevedute o oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive;
- sia richiesto per intervenuta calamità o nel rispetto del preavviso superiore a 4 giorni lavorativi;
- sia richiesto entro i seguenti limiti:
 - a) 10 ore giornaliere complessive (*ordinario + straordinario*);
 - b) 48 ore settimanali complessive (*ordinario + straordinario*);
 - c) 300 ore annue di straordinario.

Pertanto, in caso d'ingiustificato rifiuto a prestare il lavoro straordinario legittimamente richiesto entro i limiti di cui alle lettere a), b) e c) che precedono, il Lavoratore, previa contestazione ai sensi dell'art.220 del presente CCNL, sarà passibile di sanzione disciplinare per "*mancata collaborazione*".

Il lavoro straordinario richiesto conformemente ai criteri di cui sopra, sarà dovuto anche in presenza di corrispondenti voci di forfettizzazione mensile (*vedi art.172*), entro i limiti complessivi da essa previsti.

Il Lavoratore effettuerà il lavoro straordinario, solo su richiesta o autorizzazione aziendale, trasmessa tramite il Responsabile a ciò preposto e/o autorizzato.

Per il contemperamento degli opposti interessi, le Parti concordano che:

- a) il lavoro straordinario "obbligatorio" (*individuale o individuale plurimo*) effettuato entro la 10^a ora giornaliera, la 48^a ora settimanale e le 300 ore annue, sia liquidato con la retribuzione nel mese di effettuazione, con le maggiorazioni previste nella seguente Tabella 1). *Resta salvo il diritto del Lavoratore a richiedere il riconoscimento dello straordinario con permesso/riposo compensativo, alle condizioni di cui al successivo art.170;*
- b) il lavoro straordinario "facoltativo" (*individuale o individuale plurimo*) eccedente la 10^a ora giornaliera e la 48^a ora settimanale, sia retribuito conformemente alle previsioni dello *straordinario con permesso/riposo compensativo*, di cui al successivo art.170, con relativo accredito nel Conto Riposi Individuali del Lavoratore. *Resta salvo il diritto del Lavoratore a richiedere il riconoscimento dello straordinario senza permesso/riposo compensativo, con le sole maggiorazioni della Tabella 1) di cui al presente articolo.*

Le maggiorazioni dello straordinario da calcolarsi sulla **R.O.N.** e da liquidarsi con la retribuzione del mese di competenza, sono previste alla successiva Tabella 1).

Tab. 1): Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario

Descrizione dello straordinario	Maggiorazione per Straordinario
Entro le 10 ore giornaliere	10%
Oltre le 10 ore giornaliere	15%
In regime diurno in giorno di riposo	18%
In regime diurno in giorno festivo	20%
In regime notturno in giorno feriale	22%
In regime notturno in giorno di riposo	25%
In regime notturno in giorno festivo	30%

La retribuzione dello straordinario, eccetto che in presenza di apposita voce di *forfetizzazione* facente parte della R.M.N., sarà ininfluenza nella determinazione delle retribuzioni indirette, differite, nonché del T.F.R. (cfr. art.172).

Art.170 - Lavoro straordinario (individuale o individuale plurimo) con riposo compensativo

In caso di richiesta di lavoro straordinario facoltativo, ovvero eccedente le complessive 10 (dieci) ore giornaliere e le 48 (quarantotto) ore settimanali, esso dovrà essere retribuito con le maggiorazioni della **R.O.N.** previste nella successiva Tabella 2) e prevedere la maturazione per il Lavoratore di corrispondenti *riposi compensativi*.

Anche in questo caso, la maggiorazione per il lavoro straordinario sarà corrisposta nel mese di effettuazione e, sempre entro tale scadenza, saranno accreditate nel Conto Riposi Individuali le corrispondenti ore di riposo compensativo pari alle ore di lavoro straordinario effettuato dal Lavoratore, che potrà utilizzarle in gruppi di 4 (quattro) o di 8 (otto) ore, previo accoglimento della richiesta presentata al Datore di lavoro con preavviso superiore a 2 (due) giorni lavorativi.

Per l'accoglimento della richiesta di riposo, l'Azienda dovrà privilegiare la scelta del Lavoratore, ovviamente conciliandola con le eventuali inderogabili e motivate esigenze di servizio.

La gestione dei riposi individuali conseguenti allo straordinario sarà *continua* e, pertanto, il saldo dei permessi maturati al 31 dicembre di ogni anno, sarà riportato al successivo 1° gennaio.

Lo straordinario effettuato senza l'effettivo godimento del previsto riposo compensativo, concorrerà ai limiti contrattuali e legali del normale lavoro straordinario.

In caso di esplicita richiesta del Lavoratore, o con Accordo Aziendale di Secondo livello, la presente disciplina sul *lavoro straordinario con riposo compensativo* potrà essere applicata a tutto il lavoro straordinario richiesto.

Tab. 2): Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario con riposo compensativo

Descrizione dello straordinario con permesso/riposo compensativo	Maggiorazione per Straordinario
Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, entro il 25% dell'orario di lavoro normale	5%
Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, oltre il 25% dell'orario di lavoro normale	7%
In regime diurno in giorno di riposo	10%
In regime diurno in giorno festivo	14%
In regime notturno in giorno feriale	12%
In regime notturno in giorno di riposo	15%

In regime notturno in giorno festivo	16%
In caso di liquidazione dei riposi compensativi eccedenti le 160 ore (per una volta nell'arco di ciascun anno di calendario)	Riconoscimento dell'ulteriore maggiorazione del 15%

Art.171 - Lavoro "a recupero"

E' il lavoro richiesto, autorizzato e svolto, oltre l'orario giornaliero contrattualmente predeterminato per recupero di ritardi o arresti dovuti a cause di forza maggiore, ma entro i limiti mensili di lavoro effettivo previsti dall'orario contrattuale.

Normativamente, esso è equiparato allo "straordinario con riposo compensativo", ma al Lavoratore non dovrà essere riconosciuta alcuna maggiorazione.

Esempio: Il Lavoratore inizia il lavoro 30 minuti dopo il normale orario. Successivamente, previo accordo del Datore, al termine del normale orario, svolgerà 30 minuti di lavoro aggiuntivo per recupero dell'avvenuto inizio posticipato.

Art.172 - Lavoro straordinario o supplementare: Indennità forfetaria mensile

In materia di Indennità forfetaria del lavoro straordinario o supplementare, è prevista la seguente disciplina.

A. Forfetizzazione "fissa" dello straordinario/supplementare, quale componente della Retribuzione Individuale Mensile (R.I.M.)

- Il personale Direttivo, ovvero i Lavoratori con la qualifica di Quadro e Livello A, non è soggetto a limitazioni d'orario e la P.B.N.C.M. prevista per tali livelli d'inquadramento, già comprende la retribuzione di eventuale lavoro straordinario o supplementare che sia effettuato nei giorni lavorativi e nei limiti della normalità, cioè entro il limite di 22 (ventidue) ore mensili. Eventuale lavoro straordinario ricorrente, che sia eccedente tali limiti, potrà essere forfetizzato con apposita voce retributiva ad integrazione della **R.M.N.**, prima pattuita.
- I Lavoratori di livello A non sono soggetti alla disciplina legale e contrattuale sull'orario di lavoro ogniqualvolta gestiscono e coordinano altri Lavoratori, con responsabilità diretta della disciplina del loro lavoro e dei risultati conseguiti, ordinariamente senza partecipare direttamente ai servizi. Per tali ragioni, per i Lavoratori di livello A, in alternativa alla retribuzione analitica del lavoro straordinario, sarà possibile prevedere un'indennità di forfetizzazione quale integrazione della **R.M.N.**.
- Nei casi di forfetizzazione "fissa" dello straordinario, cioè non soggetta a verifiche periodiche di congruità, la stessa dovrà considerarsi parte stabile della **R.M.N.** del Lavoratore e sarà, quindi, utile per il calcolo delle retribuzioni indirette, differite e per il T.F.R..
- Nel caso in cui l'indennità di forfetizzazione mensile di lavoro straordinario sia componente fissa della **R.M.N.** e il Lavoratore si trovi in situazione di prolungata impossibilità sopravvenuta allo svolgimento del lavoro straordinario stesso (*per oltre tre mesi*), l'Azienda potrà mensilmente trattenere la corrispondente voce mensile di forfetizzazione, incrementata del 16,66%, per tener conto dei riflessi sulle retribuzioni indirette delle ferie e della tredicesima mensilità. In caso di prolungata prestazione parziale dello straordinario forfetizzato richiesto, ovvero d'impossibilità, che siano eccedenti sei mesi di calendario, la relativa voce di forfetizzazione potrà essere trattenuta pro-quota, sempre con la maggiorazione del 16,66%.

Nell'ipotesi d'impossibilità ricorrente a prestare lo straordinario forfetizzato, vi sarà una sola "carezza" di sei mesi nell'arco mobile di 48 (quarantotto) mesi.

B. Forfetizzazione "temporanea e variabile" dello straordinario/supplementare

- Per i Lavoratori di qualsiasi livello, per il tempo che operano fuori sede e per i quali non sia di fatto documentabile in modo obiettivo lo straordinario prestato, è possibile, in alternativa alla sua problematica retribuzione analitica, prevedere un'indennità mensile di forfetizzazione del lavoro straordinario.
- Quando l'importo di forfetizzazione è temporaneo e variabile, come il corrispondente lavoro straordinario previsto e lo stesso può variare nel tempo a seconda delle necessità dell'Azienda o del Lavoratore, la forfetizzazione sarà ininfluenza nella determinazione delle retribuzioni indirette, differite (*tredicesima mensilità, festività e ferie*) e del T.F.R. e non concorrerà a formare la **Retribuzione Mensile Normale**. In tali casi, l'Azienda non riconoscerà, pro quota, l'indennità di forfetizzazione dello straordinario durante il periodo feriale e in tutti i casi di assenza dal lavoro, a qualsiasi titolo effettuata.
- In particolare, anche nel contratto di lavoro a Tempo Parziale, in caso di difficoltà nel documentare

analiticamente il lavoro supplementare prestato fuori dall'abitua sede di lavoro o in sede non organizzata o conseguente a richieste di terzi per esigenze non programmabili e non rinviabili, è possibile, con accordo sottoscritto nella Lettera d'assunzione, prevedere un tetto mensile e settimanale di forfetizzazione del lavoro supplementare prestato dal Lavoratore, per tale intendendosi quello compreso tra il previsto orario di lavoro a Tempo Parziale e quello del Tempo Pieno. In aggiunta a quanto precede, sarà possibile, anche tramite successivo Accordo assistito (*Sindacale o presso la Direzione Territoriale del Lavoro*), prevedere la forfetizzazione del lavoro supplementare e straordinario, ferma restando la possibilità alternativa di utilizzo dello straordinario con riposo compensativo.

- d) Resta inteso che, salvo sia diversamente pattuito tra le Parti nel Contratto Individuale di assunzione o nell'eventuale Contratto Aziendale di Secondo livello, per i Lavoratori soggetti alla disciplina sull'orario di lavoro (*che non coordinano altri lavoratori*), la forfetizzazione del lavoro straordinario sarà sostitutiva solo della retribuzione dello straordinario effettuato nei primi 5 (cinque) giorni della settimana, entro il limite massimo di 10 (dieci) ore settimanali e sempre nel rispetto del limite contrattuale di 300 (trecento) ore annue.
- e) L'indennità di forfetizzazione mensile di lavoro straordinario, che non abbia le caratteristiche di componente fissa della R.M.N, cesserà nei seguenti casi:
 - perdurante impossibilità sopravvenuta allo svolgimento del lavoro straordinario da parte del Lavoratore;
 - nuovo assetto organizzativo che escluda la necessità del ricorso al lavoro straordinario ricorrente.
- f) La cessazione della forfetizzazione temporanea e variabile dovrà risultare da comunicazione scritta ricevuta dal Lavoratore.
- g) In caso di cessazione della forfetizzazione, al Lavoratore sarà successivamente dovuta la retribuzione contrattualmente prevista per tutto il lavoro straordinario richiesto e prestato, sempre fatta salva la possibilità di ricorrere allo straordinario con riposo compensativo o l'accredito nella Banca delle Ore.

Art.173 - Banca delle Ore (*disciplina collettiva*)

A. Definizione e disciplina

Nel caso di lavoro richiesto per più intensa attività riferita all'intera Azienda o Reparto, Ufficio, Squadra, Categoria, ecc., con successivi e prevedibili periodi d'attività ridotta, l'Azienda potrà, per qualsiasi livello e tipologia di lavoro prevista dal presente CCNL:

- a) intensificare l'orario ordinario di lavoro, con successiva prevista rarefazione retribuita a recupero delle ore lavorate nell'intensificazione;
- b) ridurre l'orario ordinario di lavoro (*rarefazione*) a fronte di una successiva prevedibile intensificazione.

Quindi, potranno verificarsi i seguenti casi:

1. Intensificazione e, cioè, superamento, in regime di lavoro ordinario, dell'orario settimanale oltre i limiti contrattuali, per un massimo di 24 (ventiquattro) settimane all'anno con il riconoscimento delle maggiorazioni previste in Tabella 3), ponendo le ore lavorate eccedenti le 40 (quaranta) settimanali a credito del Lavoratore nel suo conto della Banca delle Ore, al fine di realizzare, con il loro godimento, una composizione plurisetimanale o plurimensile dell'orario ordinario di lavoro.
2. Rarefazione, nel caso di riduzione del fabbisogno d'orario, con utilizzo del saldo attivo dell'intensificazione o con previsione di un successivo recupero. Si potrà così ridurre l'orario settimanale effettivamente lavorato fino al limite minimo di 28 (ventotto) ore, anticipando, nel tempo pieno, la retribuzione contrattuale di 40 (quaranta) ore settimanali e ponendo le ore anticipate al Lavoratore a suo debito nel conto della Banca delle Ore.

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 1), saranno riconosciute la normale retribuzione ordinaria (*40 ore settimanali nel Tempo Pieno o, in caso di Tempo Parziale, per le ore previste dal contratto individuale*) e le maggiorazioni d'intensificazione per il tempo e i diversi profili di prestazione (*in giorno lavorativo, di riposo, e/o festivo o in ore notturne, prolungato o spezzato, ecc.*), riportate nella successiva Tabella 3).

Le ore d'intensificazione e di rarefazione dovranno essere mensilmente evidenziate nel cedolino paga, con le indicazioni riassuntive "maturate", "godute" e "saldo".

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 2. spetterà l'intera retribuzione ordinaria

affidente il normale orario di lavoro, con corrispondente iscrizione a debito sul conto individuale della Banca delle Ore delle ore non effettivamente lavorate, quali ore "godute".

Il saldo massimo (*positivo e negativo*) della Banca delle Ore potrà essere di **160** (centosessanta) ore, sia a favore del Lavoratore che del Datore.

Resta inteso che, con Accordo scritto delle Parti interessate, il saldo a debito della Banca delle Ore potrà compensare:

- ferie maturate e non godute nel limite massimo di 40 (quaranta) ore annuali;
- lavoro nei giorni di riposo, sino a saldo zero del debito e senza limite;
- lavoro nei giorni festivi entro il limite massimo di una festività ogni quattro.

Le compensazioni avverranno alla pari perchè sono state già liquidate nel mese dell'intensificazione le maggiorazioni conseguenti alla collocazione temporale della stessa.

I regimi d'intensificazione e rarefazione previsti per la Banca delle Ore sono "continui" e, pertanto, il saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1° gennaio dell'anno successivo.

In caso di cessazione, sia per dimissioni che licenziamento, il saldo positivo della Banca delle Ore sarà accreditato con le competenze di chiusura del rapporto, mentre quello negativo sarà addebitato fino a concorrenza, potendo compensare qualsiasi voce a credito del Lavoratore, ivi compreso il T.F.R., del quale la rarefazione retribuita deve considerarsi anticipazione, avendo anch'essa valore previdenziale. L'accredito del saldo positivo della Banca delle Ore, effettuato al momento di chiusura del rapporto, comporterà l'ulteriore maggiorazione fissa del 15% (quindici per cento).

Inoltre, il Lavoratore, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipazione del T.F.R. (*vedi art. 138*), potrà richiedere, per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, la liquidazione del saldo positivo della Banca delle Ore. Anche in tal caso, il saldo dovrà essere retribuito con l'ulteriore maggiorazione del 15%.

Agli effetti normativi le ore d'intensificazione si considerano in ogni caso ore di lavoro ordinarie con composizione multiperiodale dell'orario, per le quali spettano le maggiorazioni previste, in funzione dell'onerosità della loro collocazione temporale. Il lavoro straordinario potrà, quindi, essere svolto nei limiti contrattualmente previsti, anche in eccedenza all'intensificazione del lavoro effettuata con ricorso alla Banca delle Ore di cui al presente articolo, con i soli limiti complessivi previsti dall'art.113.

Nel caso di lavoro a tempo parziale, i limiti e i benefici di cui sopra, saranno proporzionati pro quota, salvo che per le percentuali di maggiorazione.

B. Maggiorazioni per le intensificazioni d'orario con accredito nella Banca delle Ore

Le maggiorazioni per le intensificazioni con accredito nella Banca delle Ore, conformi alla successiva Tabella, sono calcolate sulla **R.O.N.** e non concorrono a formare la base di calcolo delle retribuzioni differite e del T.F.R., essendo esse già comprensive delle relative quote.

Tab. 3): Sintesi delle maggiorazioni per le intensificazioni dell'orario di lavoro

Descrizione dell'intensificazione	Maggiorazione nel mese
Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, entro il 25% dell'orario di lavoro normale	5%
Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, oltre il 25% dell'orario di lavoro normale	7%
In regime diurno in giorno di riposo	10%
In regime diurno in giorno festivo	14%
In regime notturno in giorno feriale	12%
In regime notturno in giorno di riposo	15%
In regime notturno in giorno festivo	16%

Accredito del saldo positivo della Banca delle Ore (in caso di cessazione o richiesta di liquidazione per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipazione del T.F.R.)	Riconoscimento dell'ulteriore maggiorazione del 15%
---	---

C. Modi d'attivazione delle Intensificazioni o delle Rarefazioni

Il Datore di lavoro, di diritto, potrà attivare la Banca delle Ore, previa comunicazione informativa alla R.S.A./R.S.T. indicante i motivi della necessità dell'intensificazione o della rarefazione e la loro presunta distribuzione settimanale, mensile o plurimensile.

Le rarefazioni a compensazione dei saldi attivi della Banca delle Ore, per il 50% saranno concordate collettivamente tra Datore di lavoro e R.S.A./R.S.T., in funzione delle inderogabili esigenze di servizio, fermo restando il rispetto del preavviso ai Lavoratori di almeno 2 settimane. Per il restante 50%, saranno utilizzate dal Lavoratore quali riposi individuali, con la stessa disciplina prevista per i riposi compensativi dello straordinario, di cui all'art.170.

D. Obbligatorietà delle intensificazioni

Per il potere/dovere di organizzare il lavoro, la produzione, le aperture e l'impresa in genere, la Banca delle Ore è un diritto esercitabile dal Datore.

Di conseguenza, per il dovere di collaborazione, l'effettuazione dell'intensificazione entro il limite di 12 ore complessive giornaliere e 56 ore settimanali di effettivo lavoro (*ordinario + straordinario + intensificazioni*), richiesta con il preavviso di almeno 4 giorni lavorativi, è obbligatoria per il Lavoratore, salvo i casi di forza maggiore, impossibilità sopravvenuta o proporzionato e documentato impedimento.

Pertanto, in caso d'ingiustificato rifiuto ad effettuare l'intensificazione richiesta entro i limiti e nel rispetto delle condizioni che precedono, il Lavoratore sarà passibile di sanzione disciplinare per "mancata collaborazione".

E. Banca delle Ore e assenze

Il Lavoratore, in caso di programmata intensificazione o rarefazione collettiva, dovrà comunicare tempestivamente l'eventuale assenza, con gli stessi criteri e oneri previsti per il lavoro ordinario. L'assenza all'intensificazione, in ogni caso, non darà titolo all'accredito delle corrispondenti maggiorazioni e ore svolte collettivamente nel conto individuale della Banca delle Ore e sarà neutra ai fini delle indennità INPS/INAIL, poiché quota di retribuzione non dovuta. La conseguente rarefazione, essendo collettiva, sarà effettuata anche dal Lavoratore assente all'atto dell'intensificazione. Non avendo egli maturato le ore corrispondenti, la rarefazione dal saldo zero della Banca delle Ore assumerà la configurazione di "*Rarefazione non retribuita*". Il Lavoratore potrà richiedere la retribuzione della "*Rarefazione non retribuita*" con l'utilizzo del saldo positivo dei riposi individuali di lavoro straordinario precedentemente effettuato.

F. Contrattazione di Secondo livello

Le Parti aziendali tramite la Contrattazione di secondo livello, ogniqualvolta vi siano problemi ricorrenti, imputabili a cause esterne all'impresa, che determinano l'esigenza di intensificazioni o rarefazioni solo in alcuni settori, reparti o uffici, potranno concordare l'utilizzo settoriale della Banca delle Ore, quale strumento sostitutivo di altri regimi applicati alla generalità dei lavoratori nei momenti di crisi (*quali, ad esempio, sospensione dal lavoro con ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni ecc.*).

Art.174 - Solidarietà: Cessione dei Riposi e del saldo individuale della Banca delle Ore

L'articolo 24 del D. Lgs. n.151/2015 prevede che i saldi positivi delle ferie eccedenti le 160 ore annuali e dei permessi, possano essere ceduti a titolo gratuito ai lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, che svolgano mansioni di pari livello e categoria, al fine di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, hanno bisogno di assistenza e cure costanti da parte dei genitori. Al fine di permettere l'effettivo esercizio della solidarietà prevista dal citato art.24, le Parti concordano che, possano essere ceduti alle stesse condizioni previste dalla Legge anche i riposi compensativi individuali dello straordinario e la quota individuale del Saldo positivo della Banca delle Ore (*50% delle ore accreditate*), fermo restando che tale cessione non modificherà la qualificazione di *riposo compensativo*.

La Contrattazione di Secondo Livello, in considerazione della concreta situazione di bisogno del Lavoratore,

delle caratteristiche del lavoro e delle esigenze di salvaguardia potrà, con motivate ragioni, integrare la disciplina di solidarietà di cui sopra.

TITOLO XLIII TRASFERIMENTO - TRASFERTA - DISTACCO O COMANDO - REPERIBILITA'

Art.175 - Trasferimento - Trasferta - Distacco o Comando

Il Trasferimento, la Trasferta e il Distacco si hanno ogniqualevolta 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.176 - 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 3 (tre) 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 mobilio, 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 per cento) 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..

Il Lavoratore trasferito all'estero, oltre a quanto precede, avrà diritto alla corresponsione di un'indennità aggiuntiva di trasferimento pari a 3 (tre) *Retribuzioni Mensili Normali*, che saranno aumentate di mezza mensilità per ogni familiare a carico che si trasferisca con il Lavoratore, purché sia comprovato l'effettivo trasferimento del nucleo familiare. Anche per i Lavoratori trasferiti all'estero, vale la precedente disciplina sulle trattenute da effettuarsi in caso di permanenza nella nuova sede di lavoro per un tempo inferiore al preavviso di trasferimento ricevuto.

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.177 - Trasferta

Al Lavoratore comandato a prestare la propria opera fuori dalla sede contrattuale di lavoro per il quale è stato assunto si configura la trasferta.

Al Lavoratore inviato in trasferta in Italia o all'estero dovrà essere corrisposto il rimborso analitico 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*), limitatamente alla durata dell'invio.

E' possibile sostituire il "rimborso a piè di lista" di cui al precedente comma, anche in modo parziale, con una indennità di trasferta aziendale definita che per sua natura ha lo scopo di risarcire forfettariamente le spese sostenute dal Lavoratore relative al pernottamento e ai pasti.

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, purchè 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. 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.

La trasferta all'estero dovrà essere comunicata, normalmente per iscritto, con preavviso di almeno 10 (dieci) giorni.

Art.178 - 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;
- 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 sarà riconosciuta il rimborso delle spese sostenute e analiticamente documentate nei limiti della normalità o aziendalemente definiti.

Ai 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.179 - 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, purchè assicurati 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:

- giornaliera: pari a 16 (sedici) ore nei giorni feriali o 12 (dodici) o 24 (ventiquattro) ore nei giorni di festivi/riposi settimanali;
- settimanale;
- 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 1).

Tab. 1): Indennità di Reperibilità

Livello (*)	16 ore di Reperibilità in Giorno Feriale	12 ore di Reperibilità in Giorno Festivo o Riposo Settimanale	24 ore di Reperibilità in Giorno Festivo o Riposo Settimanale
Q	€ 12,65	€ 19,00	€ 45,00
A	€ 9,65	€ 14,50	€ 34,00
B	€ 9,00	€ 13,50	€ 32,00
C e OV di 1 ^a categoria	€ 8,35	€ 12,50	€ 30,00
D e OV di 2 ^a categoria	€ 7,65	€ 11,50	€ 27,30
E e OV di 3 ^a categoria	€ 7,20	€ 10,80	€ 25,60
F	€ 6,50	€ 10,00	€ 23,70

(*) "OV" è, in sigla, l'Operatore di Vendita.

Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore, al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, è a disposizione per effettuare tempestivamente un pronto intervento in caso di chiamata da parte dell'Azienda o, nei casi previsti, di un Cliente. Le ore di viaggio, necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di rientro, saranno retribuite con la *Retribuzione Oraria Normale*.

Nel caso in cui non sia utilizzato il mezzo aziendale e il lavoratore in reperibilità utilizzi mezzi pubblici di trasporto, ovvero sia autorizzato all'uso di un proprio mezzo per raggiungere il luogo dell'intervento, le spese di viaggio saranno analiticamente rimborsate secondo le previsioni ex art.177.

Le ore d'intervento effettuato in Reperibilità, ivi comprese quelle c.d. "da remoto", rientrano nel computo dell'orario di lavoro straordinario, salvo il riconoscimento, previo accordo tra Azienda e Lavoratore, di riposi compensativi. Esso sarà retribuito con le maggiorazioni previste dal presente CCNL per il lavoro *straordinario con riposo compensativo* o lavoro *straordinario diurno, notturno o festivo*.

Nel regime di reperibilità sono ammesse le deroghe al riposo giornaliero, con il limite complessivo annuale di 24 (ventiquattro) giorni lavorativi, salvo diverso Accordo di secondo livello.

Il tempo di reperibilità può coincidere con il tempo di riposo giornaliero e/o settimanale, qualificando così l'eventuale lavoro effettuato.

Il lavoratore in Reperibilità, impossibilitato all'intervento, ha l'onere di provare tempestivamente all'Azienda l'impedimento sopravvenuto.

Tale impossibilità all'intervento, quando sia connessa alla sfera privata del lavoratore e impedisca l'esecuzione degli interventi, ancorché giustificata, non determinerà il diritto alla relativa Indennità di Reperibilità.

Art.180 - Pronta Disponibilità

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*).

TITOLO XLIV APPALTI

Art.181 - Appalto: caso in cui la Società è l'Appaltante

La Società che applica il presente CCNL non può appaltare i lavori direttamente pertinenti alla sua attività principale, esclusi quelli di manutenzione, anche ordinaria, pulizie, logistica e custodia.

È anche ammesso l'appalto di lavori accessori in tutti i casi imposti da esigenze tecniche, organizzative, gestionali ed economiche e quando ciò sia richiesto dalla particolarità della prestazione.

Tali appalti sono sempre leciti quando siano richieste particolari attrezzature e competenze non presenti nell'organizzazione della Società ma proprie dell'Appaltatore, o quando i profili d'orario delle prestazioni richieste siano nettamente diversi da quelli normalmente praticati dall'Appaltante.

L'Appaltante dovrà accertare il rispetto delle norme contrattuali e legali sulla sicurezza, l'igiene del lavoro e ambientale, sulla formazione, sulla previdenza, sulle assicurazioni e sui trattamenti economici e normativi riservati al personale dell'Azienda appaltatrice, che opera per conto dell'Appaltante.

I Lavoratori delle Aziende appaltatrici, quando lavorino presso l'Appaltante per l'intero orario di lavoro, di norma avranno diritto a fruire dei servizi di mensa eventualmente presenti presso l'Appaltante, il cui costo sarà concordato tra Appaltante e Appaltatrice.

La Commissione Bilaterale Competente, a richiesta dell'Appaltante o dell'Appaltatore che applicano il presente CCNL o dei loro Lavoratori, potrà certificare, a norma di Legge e conformemente al Regolamento, la regolarità del contratto d'appalto.

Art.182 - Appalto: caso in cui la Società è l'Appaltatore

La Società appaltatore che applica il presente CCNL, in caso di appalto dovrà preventivamente accertarsi che:

- l'appalto sia lecito;
- nell'ambito di lavoro dell'Appaltante, siano rispettate le condizioni di sicurezza, igiene del lavoro e ambientale;
- siano effettuate le visite mediche preventive o periodiche del proprio personale, correlate ai rischi eventualmente presenti presso l'Appaltante e che i Lavoratori impiegati nell'appalto siano assicurati INAIL sui rischi presenti presso l'Appaltante;
- sia chiara la disciplina del lavoro applicabile per i propri Dipendenti presso l'Appaltante e che siano noti i preposti cui i propri Lavoratori faranno riferimento organizzativo nel corso dell'appalto.

I Lavoratori di Aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto devono esporre apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, generalità del lavoratore e l'indicazione del Datore di lavoro nonché, in base all'art.5 della L. n.136/2010, la data di assunzione e, in caso di subappalto, la relativa autorizzazione. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

L'Appaltante ha diritto di formulare all'Appaltatrice le richieste connesse alle caratteristiche del servizio appaltato, ma i dettagli di esecuzione, le disposizioni normative e del lavoro dovranno essere trasmesse ai Lavoratori della Società appaltatore solo dal personale da essa preposto.

Il potere disciplinare sul personale dell'Appaltatore compete esclusivamente a quest'ultimo e l'Appaltante potrà solo segnalare all'Appaltatore le eventuali condotte censurabili del personale addetto all'appalto.

A norma di Legge e delle interpretazioni Ministeriali, l'appalto è lecito quando l'Appaltatore, per i lavori appaltati:

- a) dispone dei *mezzi strumentali necessari*;
- b) esercita effettivamente il *potere organizzativo e direttivo* nei confronti dei Lavoratori impiegati nell'appalto;
- c) assume il *rischio d'impresa*.

a) Mezzi strumentali necessari:

L'Azienda deve avere tali mezzi in proprietà o la disposizione (leasing, affitto, comodato ecc.), per l'uso esclusivo dei propri Lavoratori e provvedere alla loro gestione, manutenzione, alla formazione del personale addetto e al loro adeguamento alle disposizioni di sicurezza.

b) Potere organizzativo e direttivo:

Significa che le disposizioni e la disciplina del lavoro nonché il potere gerarchico sui Lavoratori impiegati nell'appalto sono in capo all'Appaltatore. Pertanto solo quest'ultimo, previo accordo con l'Appaltante, stabilirà l'orario e le procedure di lavoro, i turni, concederà i permessi e attiverà le eventuali azioni disciplinari nei confronti dei propri Lavoratori impiegati nell'appalto, fosse anche per infrazioni disciplinari commesse nei confronti dell'Appaltante.

c) Rischio d'impresa:

L'Azienda assume il rischio d'impresa, assicurando l'esecuzione dell'appalto anche in caso di malattia, infortunio, ferie, permessi o cessazione del Lavoratore proprio dipendente, provvedendo alla formazione, alle sostituzioni e all'integrazione del personale necessario all'esecuzione dell'opera o del servizio. Il rischio d'impresa comprende anche l'obbligo di retribuire, a norma del CCNL, i Lavoratori che, negli orari e luoghi previsti, hanno messo a disposizione il loro lavoro.

Il rischio d'impresa esclude che l'Appaltante commisuri il dovuto all'Appaltatore esclusivamente sul rilievo delle ore lavorate dai dipendenti di quest'ultimo.

La Commissione Bilaterale competente, a richiesta dell'Appaltatore o dell'Appaltante che applica il presente CCNL o dei loro lavoratori, potrà certificare, a norma di Legge e conformemente al Regolamento, la regolarità del contratto d'appalto.

Art.183 - Appalto: solidarietà nelle obbligazioni tra Appaltante e Appaltatore

A norma di legge, entro il limite di 2 (due) anni dalla cessazione dell'appalto, l'Appaltante è obbligato in solido con l'Appaltatore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e di fine rapporto, nonché al versamento dei relativi contributi previdenziali e dei premi assicurativi dovuti nel corso dell'appalto.

La "solidarietà" potrà essere esclusa o ridotta, solo mediante Certificazione dell'Appalto da parte della competente Commissione Bilaterale Nazionale e con Accordo Aziendale di secondo livello, sottoscritto dai Lavoratori impiegati dall'Appaltatore nell'impresa Appaltante.

TITOLO XLV CAMBIO D'APPALTO

Premessa

Nel lavoro subordinato il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore è un requisito essenziale, che non può essere costituito da un terzo, estraneo alle parti. Quindi, in linea di principio, deve escludersi il passaggio automatico del personale da un'Azienda che ha perso un appalto ad altra che l'ha vinto, salvo, naturalmente, il caso in cui si configuri il trasferimento di ramo d'azienda. Inoltre, ove nel cambio di appalto fosse legalmente o contrattualmente previsto l'obbligo di conservare tutto il personale prima impiegato, il cambio d'appalto sarebbe giustificato solo da un minor corrispettivo, con totale scapito della valutazione sulla qualità del servizio, in massima parte correlata alla "qualità" del personale impiegato. Sono proprio gli automatismi contrattuali nel subentro dei Lavoratori le cause principali della continua diminuzione del corrispettivo degli appalti e della riduzione delle valutazioni di gara al solo prezzo offerto dall'Azienda subentrante rispetto a quella uscente, con conseguente uscita dal mercato di molte piccole Aziende. Quale altra negativa conseguenza, vi è il premio ai datori meno rispettosi dei principi di legalità nei rapporti di lavoro, che ben possono praticare i prezzi più favorevoli. Nel settore di applicazione del presente CCNL, i Cambi di appalto potrebbero verificarsi tra le Società che erogano servizi quali: attività di inventario, attività di promoter ecc. Pertanto le Parti, consapevoli della cruciale importanza di conciliare la tutela dei posti di lavoro esistenti, con il rispetto dei principi di legalità e correttezza, per il cambio di appalto hanno concordato la seguente disciplina.

Art.184 - Cambio di appalto: procedura di assunzione obbligatoria

Ogniquale volta vi sia un cambio di appalto che interessi almeno 10 (dieci) Lavoratori o l'8% (otto per cento) dei Lavoratori impiegati dall'Azienda uscente, nella Provincia dell'appalto, la subentrante, salvo che non sia dotata di propria struttura organizzativa e operativa sufficiente alla copertura dell'appalto, dovrà assumere con le procedure previste al presente Titolo, almeno il 60% (sessanta per cento) del personale richiesto nell'appalto o ad integrazione del proprio organico, con gli arrotondamenti all'unità più vicina o, in caso di parità, all'unità superiore. Il presente obbligo non si applica qualora l'Azienda subentrante:

- abbia avuto, nella Provincia interessata e nel semestre precedente all'acquisizione dell'appalto, una sospensione collettiva dal lavoro con o senza ricorso all'integrazione salariale o con l'utilizzo obbligatorio di ferie residue, per tempi complessivi almeno pari al 10% (dieci per cento) delle ore lavorabili dal personale diretto impiegato nella stessa Provincia;
- oppure abbia attivato le procedure di licenziamento per riduzione collettiva di personale;
- oppure abbia avviato procedura concorsuale.

Parimenti, l'Azienda subentrante sarà esonerata dall'acquisizione del personale dell'Azienda uscente, per quel numero di suoi Lavoratori che rifiutassero l'assunzione.

Resta inteso che, le proposte di assunzione di personale dell'Azienda uscente non potranno essere complessivamente peggiori rispetto a quelle mediamente già praticate al personale dell'Azienda subentrante di analoga mansione e anzianità di servizio.

Art.185 - Cambio di appalto: dichiarazione dell'Azienda uscente

In caso di cessazione di appalto, ogniquale volta si verifichino le condizioni previste al precedente art.184, l'Azienda uscente, che ne abbia l'interesse, almeno 30 (trenta) giorni prima della scadenza dell'appalto, dovrà:

- 1) comunicare formalmente all'Azienda subentrante l'interesse del proprio personale ad essere assunto presso la stessa Azienda subentrante, per essere impiegato nell'appalto perduto;
- 2) fornire un elenco, in base alle presenze effettuate, dei nominativi dei lavoratori che, negli ultimi 6 (sei) mesi, siano stati impiegati nell'appalto per almeno il 70% (settanta per cento) del loro tempo lavorato presso l'Azienda uscente;
- 3) favorire la verifica e la selezione da parte dell'Azienda subentrante del personale presente nell'elenco dei Lavoratori interessati di cui ai punti 1) e 2) che precedono.

Art.186 - Cambio di appalto: verifiche dell'Azienda subentrante

L'Azienda subentrante che ha acquisito l'appalto avrà diritto di operare tra i lavoratori della lista di cui al punto 2) dell'articolo che precede, tutte le ordinarie verifiche preassuntive e formulare a tali lavoratori le proposte scritte di futura assunzione, comprendenti il dettaglio delle condizioni che saranno praticate: mansioni di pari o superiore professionalità, indicazione dell'eventuale nuovo CCNL applicato, del livello d'inquadramento conforme alle previsioni del nuovo CCNL, della nuova retribuzione lorda, di eventuali indennità o monetizzazioni e sintesi delle nuove condizioni normative.

Il lavoratore potrà sottoscrivere "per accettazione" tali condizioni e, in tal caso, ne conseguirà la cessazione dall'Azienda uscente nell'ultimo giorno dell'appalto e l'assunzione nell'Azienda subentrante dal primo giorno del nuovo appalto, ritenendosi così reciprocamente assolti gli obblighi sul preavviso contrattuale.

Art.187 - Cambio di appalto: garanzie

Al fine di garantire la corretta applicazione della procedura prevista nel presente Titolo, le Parti interessate potranno tempestivamente attivare le seguenti procedure di garanzia:

- ❖ l'Azienda uscente: potrà far verificare la presenza delle condizioni di procedura e il numero dei lavoratori interessati ai quali l'Azienda subentrante dovrà formulare la proposta di assunzione conformemente all'art.184, presso la Commissione Bilaterale Provinciale di Certificazione e Conciliazione (ENBIC) o la Direzione del Lavoro territorialmente competente, per tale intendendosi quella del luogo ove avviene l'appalto o, in caso di servizio su diverse province, della sede legale dell'Azienda subentrante;
- ❖ il Lavoratore: avrà diritto di far accertare la rispondenza della proposta di assunzione, alternativamente:
 - dalla R.S.A. dell'Azienda subentrante;
 - dalla Commissione Bilaterale Provinciale di Certificazione e Conciliazione (ENBIC) della sede ove opera l'Azienda subentrante.
- ❖ l'Azienda subentrante: potrà accertare tramite la Commissione Bilaterale Provinciale di Certificazione e Conciliazione dell'En.Bi.C., competente per la sede dell'Azienda uscente, il numero dei lavoratori dell'Azienda prima impiegati nell'appalto e, quindi, interessati alla procedura. Inoltre, avrà diritto a far accertare che effettivamente i lavoratori dichiarati da tale Azienda siano stati impiegati nell'ultimo

semestre in modo esclusivo presso l'Appaltante o, almeno, per il 70% (settanta per cento) del tempo da loro lavorato.

Per gli incontri di coordinamento, le Aziende interessate sceglieranno le sedi opportune al fine di agevolare la partecipazione dei lavoratori interessati e/o dei loro Rappresentanti.

Art.188 - Cambio di appalto: rifiuto del lavoratore

In caso di rifiuto del lavoratore all'assunzione presso l'Azienda subentrante, quest'ultima sarà esonerata dalla relativa unità di assunzione, ma l'Azienda uscente avrà diritto di far verificare all'Ente Bilaterale En.Bi.C. la correttezza degli estremi della proposta formulata al lavoratore e del suo rifiuto.

Art.189 - Cambio di appalto: principi in caso d'inapplicabilità della procedura

In tutti i casi in cui, a norma del precedente art.184, si verifichi l'inapplicabilità della presente procedura di cambio d'appalto, le Parti concordano che l'Azienda subentrante esamini con favore l'assunzione, alle condizioni previste all'art.184 del personale già impiegato nell'appalto, con il duplice obiettivo di:

- ✓ garantire la continuità e la qualità del servizio;
- ✓ salvaguardare, per quanto possibile, i Lavoratori prima occupati.

Art.190 - Cambio di appalto: condizioni particolari

Condizioni particolari relative al cambio di appalto potranno essere stabilite dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello dell'Azienda subentrante, ma tali condizioni non potranno comprimere i diritti contrattuali (cfr. artt.186, 187 e 188) dei lavoratori dell'Azienda uscente.

Art.191 - Cambio di appalto: tempi

Le procedure di cui agli articoli che precedono dovranno iniziare almeno 30 (trenta) giorni prima del cambio e concludersi almeno 3 (tre) giorni lavorativi prima della scadenza dell'appalto.

Le Parti, al fine di garantire l'equilibrato esercizio dei diritti di tutti i soggetti rappresentati, concordano che le Aziende richiedano che la data di effettivo cambio dell'appalto sia, normalmente, a loro comunicata dall'Appaltante con 90 (novanta) giorni di preavviso, con il minimo incompressibile di 31 (trentuno) giorni.

L'Azienda subentrante, in caso di preavviso dell'appaltatore uscente inferiore a 30 (trenta) giorni, avrà diritto all'esonero dalla procedura del presente Titolo, ferme restando le eventuali responsabilità in capo all'Appaltante.

Art.192 - Cambio di appalto: preavviso

Le Aziende che applicano il presente CCNL, al fine di favorire al massimo l'esercizio delle tutele e dei diritti regolamentati dal presente Titolo o di essere eventualmente esonerati dall'applicazione della procedura prevista nell'art.184, dovranno espressamente e tempestivamente richiedere all'Appaltante il rispetto obbligatorio del preavviso minimo di cui all'art.191 che precede.

Art.193 - Armonizzazione con altri CCNL e normative inerenti al Cambio di appalto

Le Parti stipulanti il presente CCNL, al solo fine di favorire il mantenimento dei livelli occupazionali, convengono di stabilire che le clausole di salvaguardia di cui agli articoli precedenti, siano applicabili a tutte le Aziende uscenti, a prescindere dal CCNL da loro applicato, permettendo così a tutti i Lavoratori di poter accedere alle predette regole di cambio appalto, anche quando il presente CCNL sia applicato dalla sola Azienda subentrante.

Viceversa, nel caso in cui sia la sola Azienda uscente ad applicare il presente CCNL, le clausole di salvaguardia di cui al presente Titolo, sempre al fine di favorire il mantenimento dei livelli occupazionali, dovrebbero essere armonizzate con la disciplina contrattuale dell'Azienda subentrante mediante Accordo tra le R.S.A. e i Rappresentanti Datoriali di entrambe le Aziende.

Art.194 - Cambio di appalto: Anzianità e Tutele Crescenti

In caso di licenziamento da parte dell'Azienda subentrante di un Lavoratore già proveniente dall'Azienda uscente e da quest'ultima assunto dopo il 7 marzo 2015, ai fini del riconoscimento delle indennità e dell'importo di cui all'art.3, comma 1, articoli 4 e 6 del D.Lgs. n.23/2015, la sua anzianità di servizio terrà conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato nel medesimo appalto, sia quale dipendente dell'azienda uscente che di quella subentrata, purchè nella medesima attività appaltata.

TITOLO XLVI
CODICE DISCIPLINARE:
DIRITTI DEL LAVORATORE DIPENDENTE
(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art.195 - Diritti:rispetto della persona

Le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi discriminazione basata sul sesso, sull'orientamento sessuale, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesiva della dignità personale. Convengono, quindi, anche di recepire i principi del Codice di Condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al D. Lgs. n.145/2005.

In particolare, sono considerate come molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o comportamentale, aventi lo scopo e l'effetto di violare la dignità di una Lavoratrice o di un Lavoratore o di creare un clima degradante, umiliante od offensivo.

L'Azienda è chiamata a mettere in atto tutte le misure idonee a prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni o molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona, con particolarissima attenzione agli eventuali lavoratori minori d'età.

In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le Parti convengono di affidare all'Osservatorio Nazionale ENBIC la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento all'individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possono determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale e di formulare proposte alle Parti firmatarie il presente CCNL per prevenire tali situazioni.

Art.196 - Diritti: corresponsione della retribuzione

Il Lavoratore ha diritto di ricevere alle normali scadenze il corrispettivo del lavoro ordinario e straordinario mensilmente prestato. Tali scadenze dovranno essere comprese entro 16 (sedici) giorni successivi al termine del mese cui le retribuzioni stesse si riferiscono. La data indicata per la corresponsione dovrà essere resa nota ai Lavoratori e, quando essa coincida con un giorno di riposo o festivo, potrà essere anticipata o di diritto spostata al successivo primo giorno lavorativo.

È facoltà dell'Azienda corrispondere la retribuzione mediante assegno (*circolare, assegno bancario*) o bonifico, purché con valuta effettivamente disponibile alla data pattuita per il pagamento delle competenze. I ritardi di valuta nei bonifici saranno trattati come i ritardi nella corresponsione della retribuzione.

Art.197 - Diritti: decadenza e prescrizioni

Qualsiasi reclamo sulla retribuzione deve essere presentato dal Lavoratore in forza, a pena di decadenza, entro 12 (dodici) mesi dalla consegna del Prospetto Paga e, comunque, entro 6 (sei) mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Al fine di garantire il corretto esercizio da parte del Lavoratore dei suoi diritti contrattuali e legali, si ricorda che nel rapporto di lavoro sono presenti molti termini di decadenza e/o di prescrizione quali, ad esempio, in materia di crediti di lavoro, di T.F.R., di licenziamenti e impugnazioni dei contratti, di omissioni contributive ecc. Pertanto, in caso di interesse specifico, le Parti in epigrafe invitano il Lavoratore ad una verifica attenta dei propri diritti nel rispetto di tali termini, anche mediante l'assistenza dell'Organizzazione Sindacale sottoscrittrice il presente CCNL o del Patronato di riferimento ENCAL – INPAL.

Art.198 - Diritti: potere gerarchico

L'Azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, egli è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto a osservare le disposizioni. L'Azienda deve, inoltre, comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa.

Art.199 - Diritti: correttezza ed educazione

In armonia con la dignità del lavoratore, il Datore di lavoro e i suoi Preposti impronteranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione e urbanità.

Dovranno essere perciò evitati comportamenti inopportuni, offensivi e insistenti, deliberatamente riferiti alla condizione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della

persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Art.200 - Diritti: tutela Assicurativa e Previdenziale di Legge e Tutele Integrative

L'Azienda dovrà versare i premi e le contribuzioni obbligatorie INAIL e INPS previste dalla Legge (artt.2114 e 2115 del c.c.) e, con l'attivazione della relativa copertura assicurativa da parte dell'Ente Bilaterale, dovrà mantenere attiva l'assicurazione che riconosca le indennità a seguito di invalidità e il contributo economico in caso di decesso del Lavoratore a qualsiasi causa dovuto. L'Azienda dovrà quindi esigere le quote dovute dal Lavoratore e versare regolarmente le contribuzioni previste all'En.Bi.C. per il funzionamento del sistema contrattuale, per l'Assistenza sanitaria integrativa e per l'Assicurazione sulla vita. Inoltre, per effetto dell'art.211 che precede, il Lavoratore avrà diritto di cedere, in tutto o in parte, il saldo positivo della Banca delle Ore o dei permessi retribuiti o le ferie maturate eccedenti le 160 ore, ai lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.

Art.201 - Diritti: Visite mediche preventive e periodiche

Il Datore di Lavoro, a fronte dei rischi individuati nel D.V.R., ai fini della tutela dei lavoratori indicati dal Medico Competente, provvederà a sottoporli alle previste visite mediche preventive e periodiche.

TITOLO XLVII

CODICE DISCIPLINARE:

DOVERI DEL LAVORATORE DIPENDENTE

(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art.202 - Doveri: diligenza

Il Lavoratore deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, nell'interesse aziendale. Deve osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai suoi collaboratori, dai quali gerarchicamente dipende.

Inoltre, egli deve osservare le disposizioni del presente CCNL, avere cura dei locali e di tutto quanto a lui affidato (*mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti ecc.*), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni imputabili a sua colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate agli oggetti in questione. Il Lavoratore non deve presentarsi al lavoro sotto l'effetto di sostanze eccitanti, psicotrope, stupefacenti o alcoliche e non può assumere tali sostanze (*birra compresa*) durante il lavoro.

È vietato fumare in tutti i luoghi di lavoro, così come utilizzare durante il lavoro, salvo il caso di emergenze familiari o personali, propri apparecchi elettronici quali: cellulare, tablet, iPod e simili.

Art.203 - Doveri: fedeltà

Il prestatore di lavoro non può trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione o ai metodi di produzione, commercializzazione o servizio, o farne uso in modo da poter recare ad esso pregiudizio (art.2105 c.c.).

Salvo che sia diversamente disposto dall'organizzazione del lavoro, il Lavoratore non può acquisire elenchi di clienti/fornitori, prezzi, fatturato, ecc., né di utilizzarli per proprio o altrui conto.

Tale obbligo permane anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Art.204 - Doveri: collaborazione

Il Lavoratore:

- a. deve prestare la sua opera con specifica collaborazione prevenendo e risolvendo, per quanto di sua competenza, le difficoltà e i problemi sul lavoro;
- b. deve osservare tutte le disposizioni disciplinari e di lavoro nel rispetto del potere organizzativo, disciplinare e degli usi aziendali, delle norme di Legge vigenti e del presente CCNL;
- c. deve collaborare con i colleghi e con i superiori per concorrere a garantire, per quanto gli è possibile, i risultati positivi dell'attività;
- d. ha l'obbligo di ricevere, salvo giustificato impedimento, le comunicazioni formali aziendali, accusandone ricevuta;
- e. per il dovere di collaborazione, il Lavoratore non può rifiutarsi di svolgere il lavoro straordinario o i regimi di flessibilità richiesti dall'Azienda per ragioni obiettive, salvo casi documentati di forza maggiore.

Art.205 - Doveri: riservatezza

Il Lavoratore deve osservare il più assoluto riserbo sugli interessi dell'Azienda, evitando di diffondere notizie riguardanti tecniche di lavoro, strategie di mercato, ecc.

Art.206 - Doveri: correttezza

Il Lavoratore deve astenersi dall'assumere impegni e dallo svolgere attività che siano in contrasto con i doveri e gli obblighi derivanti dal vincolo fiduciario instaurato con l'Impresa; deve astenersi da azioni che siano in contrasto con l'obbligo di correttezza e riservatezza; deve utilizzare le dotazioni informatiche e telefoniche nei limiti d'uso prescritti del Datore di lavoro e astenersi dall'estrarre copie di dati, archivi e simili senza autorizzazione scritta dell'Azienda.

Art.207 - Doveri: educazione

I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca educazione. Il lavoratore ha il dovere di presentarsi al lavoro con vestiario ordinato e pulito e di usare modi cortesi nei riguardi dei colleghi, della clientela e dei terzi che, per qualsiasi motivo, intrattengano rapporti con l'Azienda.

Art.208 - Doveri: rispetto dell'orario di lavoro

Il Lavoratore deve osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze, con espresso divieto di fare variazioni non autorizzate ai cartellini marcatempo o alle altre metodologie di rilevazione delle ore lavorate; di ritirare cartellini, badge o medaglie di un altro lavoratore o di tentare, in qualsiasi modo, di alterare le indicazioni dell'orologio di controllo dei tempi di lavoro.

Il Lavoratore che non avrà fatto la regolare timbratura del cartellino marcatempo o di altra procedura di rilevazione della presenza, sarà considerato "ritardatario" e, quando non potrà far constatare in modo sicuro la sua presenza nel luogo di lavoro, sarà considerato "assente".

Il Lavoratore dovrà evitare di accedere ai locali aziendali e di trattenervisi al di fuori dell'orario di lavoro prescritto, se non per ragioni di servizio e con preventiva autorizzazione.

Art.209 - Doveri: Sorveglianza Sanitaria

Qualora vi sia l'obbligo di Sorveglianza Sanitaria, il Lavoratore non potrà rifiutare di sottoporsi alle visite mediche preventive e periodiche e agli accertamenti sanitari disposti dal Medico Competente (art.41 D.Lgs. n.81/2008 e s.m.i.).

Il Lavoratore non potrà rifiutarsi di ricevere l'informazione e la formazione prevista dagli artt.37 e 38 del D.Lgs. n.81/2008 e s.m.i.

Art.210 - Doveri: giustificazione assenze

Le assenze, salvo il caso di provato impedimento, devono essere giustificate prima dell'inizio del turno di lavoro. In caso di mancata comunicazione e della prova dell'impedimento, l'assenza sarà considerata a tutti gli effetti ingiustificata, con diritto dell'Azienda ad instaurare un procedimento disciplinare (art.220 del CCNL). Inoltre, indipendentemente dall'attivazione di tale procedimento disciplinare, il Lavoratore perderà il diritto alla retribuzione diretta, differita e alla corrispondente quota del T.F.R..

Per effetto di quanto precede, il Datore di lavoro, nel mese di competenza, tratterà le quote orarie corrispondenti all'assenza ingiustificata, incrementate del valore convenzionale 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..

Art.211 - Doveri: permessi

Il Lavoratore non può interrompere l'orario di lavoro, senza autorizzazione della Direzione.

Salvo le disposizioni di legge, a meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattienga nell'ambiente di lavoro in ore non comprese nel suo orario di lavoro.

Il lavoratore licenziato o sospeso non può accedere agli ambienti di lavoro, se non è autorizzato dalla Direzione.

Art.212 - Doveri: entrata e uscita

Il ritardatario sarà ammesso al lavoro solo con preventivo permesso del proprio Responsabile. Al ritardatario, il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 (quindici) minuti o

oltre 15 (quindici) e fino a 30 (trenta).

Le ore di lavoro sono contate con l'orologio della sede di lavoro (negozi, sede, cantiere, ufficio, ecc.).

Art.213 - Visite d'inventario e di controllo

Il Lavoratore non può rifiutare la visita d'inventario degli oggetti, strumenti o utensili affidatigli.

Le visite personali di controllo sul Lavoratore potranno essere effettuate ai sensi dell'art.6 della legge n.300/1970.

Il lavoratore non ha diritto d'introdurre in Azienda bagagli o effetti personali ingombranti, salvo che siano strettamente attinenti al suo lavoro o a sue personali e dimostrate necessità.

Art.214 - Indumenti e attrezzi di lavoro

Nel caso in cui sia fatto obbligo al Lavoratore d'indossare divise o indumenti, la relativa spesa sarà a carico dell'Azienda. Parimenti, sarà a carico dell'Azienda la spesa relativa agli indumenti che i Lavoratori siano tenuti ad utilizzare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico sanitari, in applicazione della vigente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'Azienda è, inoltre, tenuta a fornire i mezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione della prestazione lavorativa.

Il Lavoratore dovrà conservare in buono stato tutto quanto sia messo a sua disposizione, senza apportarvi alcuna modifica se non dopo aver richiesto e ottenuto la relativa autorizzazione aziendale.

Qualunque modifica arbitrariamente effettuata dal Lavoratore, previa contestazione formale dell'addebito, darà all'Azienda il diritto di rivalersi sulle competenze dello stesso per il danno da essa subito.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti ricevuti in dotazione temporanea dovranno essere riconsegnati al personale incaricato. In caso di smarrimento delle suddette dotazioni per scarsa diligenza, il Lavoratore è tenuto a provvedere personalmente alla loro sostituzione od al rimborso.

Art.215 - Divieti

Il Lavoratore non potrà prestare la propria opera presso Datori diversi da quello in cui è regolarmente assunto, salvo la concordata composizione del tempo pieno per i lavoratori a tempo parziale o, sempre previo accordo con l'Azienda, nel caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

Nell'ambiente di lavoro non sono consentite: collette, raccolte di firme e vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla legge n.300/1970.

Il mancato rispetto di tali divieti configura "*inadempimento contrattuale*", con diritto datoriale di attivare il procedimento disciplinare previsto all'art.220 del CCNL.

Art.216 - Potere Disciplinare

Il mancato rispetto dei doveri da parte del personale, comporta il diritto del Datore di contestare le infrazioni e adottare i provvedimenti disciplinari, in funzione della gravità delle infrazioni/mancanze, dell'eventuale recidiva (*purchè, a norma dell'art.7, L. n.300/1970, commessa entro i due anni successivi alla precedente sanzione*) e delle circostanze concomitanti.

Lo scopo delle sanzioni disciplinari deve essere, per quanto possibile, "conservativo" per recuperare i corretti comportamenti e, per tale motivo, in generale esse dovranno essere progressive.

Per quanto precede, la recidiva assume particolare gravità, con conseguente aggravamento anche delle sanzioni specifiche.

Art.217 - Patto di non concorrenza

Ove sia pattuita la limitazione dell'attività del Lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto, essa sarà regolata a norma dell'art.2125 c.c..

Art.218 - Norme Speciali

Oltre che al presente CCNL, i lavoratori, nell'ambito del rapporto di lavoro, dovranno uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al Lavoratore dal presente Contratto e dagli altri Accordi vigenti.

Le norme disciplinari dovranno sempre essere portate a conoscenza del lavoratore mediante affissione o con

comunicazioni recanti data certa mediante sottoscrizione del destinatario.

TITOLO XLVIII
CODICE DISCIPLINARE: ALTRI POTERI DEL DATORE DI LAVORO
(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art.219 - Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo

A. Controlli c.d. "difensivi"

Come previsto dall'attuale art.4 della Legge n.300/1970, per la tutela del patrimonio aziendale o per la sicurezza del lavoro, potranno essere installati impianti audiovisivi o altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, esclusivamente previo Accordo collettivo stipulato tra Datore di lavoro e la R.S.A./R.S.T. o previa Autorizzazione della D.T.L. competente.

In assenza di Accordo collettivo o autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro, a fronte di eventuali impianti di controllo, saranno applicate le sanzioni penali previste dalla Legge.

B. Controllo da strumenti necessari per rendere la prestazione

Per l'installazione e/o l'impiego degli strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa, per quelli di registrazione degli accessi e delle presenze o richiesti da esigenze organizzative o di servizio, non sarà necessario il preventivo Accordo o Autorizzazione.

L'utilizzo ai fini disciplinari delle informazioni raccolte mediante tali strumenti potrà avvenire solo a condizione che sia stata data al lavoratore e alla R.S.A./R.S.T. adeguata informazione dei modi d'uso e di controllo. Le Aziende dovranno recepire la presente disciplina con apposita comunicazione interna, in modo da adattarla alle concrete esigenze di tutela dei Lavoratori e del servizio, anche in funzione dello sviluppo tecnologico presente presso l'impresa. In caso di utilizzo dei dati acquisiti senza preventiva informazione ai lavoratori, vi sarà nullità del procedimento disciplinare e saranno applicabili le sanzioni, anche penali, previste dalla Legge.

C. Norme comuni

Le informazioni raccolte mediante gli impianti e gli strumenti di cui alle precedenti lettere A. e B. saranno utilizzabili anche a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro (*motivi disciplinari, erogazione di premi, ecc.*), purchè vi siano state le dovute informazioni, siano stati rispettati i principi di correttezza, pertinenza, non eccedenza del trattamento e non siano attuate forme di sorveglianza, anche solo potenzialmente, persecutorie, così come disposto dal D.Lgs. n.196/2003.

Art.220 - Potere Disciplinare

A. Contestazione disciplinare

Ai fini dell'irrogazione di provvedimenti disciplinari, diversi dal rimprovero verbale, sarà sempre necessaria la preventiva contestazione formale dell'addebito al Lavoratore e sentirlo a sua difesa. Tale comunicazione dovrà essere fatta per iscritto e dovrà contenere, oltre alla sommaria descrizione dei fatti disciplinarmente rilevanti, l'indicazione di tempo e di luogo dell'infrazione, precisando la norma contrattuale e/o legale che si presume essere stata violata.

Il Lavoratore avrà il diritto di presentare le proprie contro deduzioni o giustificazioni entro 5 (cinque) giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione e, eventualmente, di chiedere di essere ascoltato dal Datore di lavoro, anche facendosi assistere da un suo delegato.

Tale richiesta dovrà essere tempestiva, in modo che l'incontro normalmente avvenga entro il termine a difesa di 5 (cinque) giorni lavorativi. In ogni caso, avendo la contestazione forma scritta, dovrà privilegiarsi la stessa forma anche per la giustificazione e la sola audizione, salvo proroga concordata, dovrà avvenire, a pena di decadenza, entro i termini contrattuali e legali predetti.

B. Integrazione alla contestazione disciplinare

Rispettando il medesimo iter previsto per la contestazione disciplinare (*cf. precedente punto A.*), il Datore di lavoro potrà formulare un'integrazione alla contestazione disciplinare solo per fornire al Lavoratore precisazioni e chiarimenti sui fatti già formalmente contestati. Tale integrazione dev'essere motivata e ragionevole e deve limitarsi a presentare circostanze di dettaglio o prove inerenti ai fatti già contestati che sono, nello stesso procedimento disciplinare, immodificabili.

Tale integrazione alla contestazione disciplinare, quindi, non instaura un nuovo procedimento disciplinare e, pertanto, non dovrà incidere sul nucleo essenziale della precedente contestazione. Con essa, si sospendono i termini relativi alla prima contestazione e il Lavoratore avrà diritto alle giustificazioni, sempre entro il termine di giorni 5 (cinque) lavorativi, dalla ricezione dell'integrazione alla contestazione disciplinare originaria.

C. **Provvedimenti (sanzioni) disciplinari**

Concluso l'iter di contestazione di cui ai precedenti punti A. e B., il Datore di lavoro potrà comminare al Lavoratore un provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, entro 20 (venti) giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al Lavoratore per presentare le proprie giustificazioni. Tale provvedimento dovrà essere comunicato al Lavoratore con raccomandata a mano o mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o tramite posta elettronica all'indirizzo preventivamente comunicato dal Lavoratore.

Il provvedimento disciplinare dovrà: essere proporzionato al fatto contestato, alla sua gravità, alle giustificazioni rese dal Lavoratore; tener conto dell'eventuale recidiva e, in genere, delle circostanze in cui l'infrazione si è realizzata.

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*".

Art.221 - 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.202).

Art.222 - 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 verbali e/o 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 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 ENBIC, fermo restando che, nel caso dei punti c) ed f), è impregiudicato il diritto aziendale di trattenere il corrispettivo del tempo non lavorato (*cf. art. 210*). Parimenti, è impregiudicato il distinto e autonomo diritto aziendale al risarcimento degli eventuali danni causati dal Lavoratore per mancata diligenza (*art.202*).

Art.223 - 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 (*cf. art.215*);
- 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 ha il diritto di trattenere il corrispettivo del tempo non lavorato (*cf. art.210*).

Art.224 - 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 XLVII;
- 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) dichiarare 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 danno 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 provvisorie 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 Committente;
- 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. n.231/2001, che non siano in contrasto con le norme di Legge e le disposizioni contrattuali;
- t) sia pluri recidivo 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.

Art.225 - 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 velbenevolentiae 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 ci 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. n.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.226 - 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. n.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 XLIX RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.227 – Recesso Aziendale

Fermo restando quanto previsto dalla L. n.604/1966 e L. n.300/1970, così come modificate dalla L. n.108/1990, e dalla L. n.92/2012 e dai Decreti Attuativi della Legge Delega n.183/2014, l'Azienda potrà recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato solo per "*giusta causa*" o per "*giustificato motivo oggettivo*" o "*soggettivo*".

Recesso per "giustificato motivo soggettivo" (con preavviso)

Si ha, ai sensi dell'art.1 della L. n.604/1966, in caso di malattia eccedente il periodo di comparto contrattualmente previsto o in caso di notevole o prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del Lavoratore, ma non così grave da impedire la prosecuzione almeno provvisoria del rapporto di lavoro.

Può essere comminato per le fattispecie e i casi di cui all'art.224 o nel caso di recidiva specifica nella violazione di norme disciplinari che, nel corso del precedente biennio, abbia già dato luogo a sospensione oppure in caso di plurirecidiva generica in violazioni che nell'ultimo biennio abbiano comportato anche la sanzione della sospensione.

Recesso per "giustificato motivo oggettivo" (con preavviso)

Si ha nel caso di soppressione del posto di lavoro (*licenziamento individuale*) o di alcuni posti (*licenziamento individuale plurimo*) di lavoro (*fino al massimo di cinque lavoratori negli ultimi centoventi giorni di calendario. Superati tali limiti, il Datore dovrà attivare la procedura di licenziamento collettivo*).

Tale recesso è stato fortemente rinnovato dai Decreti Attuativi della Legge Delega n.183/2014.

Recesso per "giusta causa" (senza preavviso)

Si ha quando si configura una delle fattispecie previste dall'art.225 del presente CCNL.

Risoluzione consensuale

Si ha ogniqualvolta il contratto sia risolto per mutuo consenso delle parti che lo hanno sottoscritto. Le Parti stesse concorderanno la data di effettiva cessazione, la regolamentazione dei termini di preavviso o la definizione della relativa indennità sostitutiva.

Qualora la risoluzione consensuale, in seguito a comunicazione dell'intenzione di procedere al licenziamento, sia così rubricata con Accordo intervenuto presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente o al fine

d'evitare un trasferimento ad oltre 50 km dalla sede abituale di lavoro, il lavoratore, con la disciplina oggi vigente, ha il diritto di richiedere l'indennità di disoccupazione, attualmente detta "NASpI". Per la disciplina dell'obbligo di convalida delle dimissioni, reintrodotta dall'attuale legislazione, si rinvia all'art.26 del D. Lgs. n.151/2015.

Art.228 - Recesso del Lavoratore

Dimissioni per giusta causa

Essendo tanto grave da non permettere la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, il Lavoratore potrà rassegnare le dimissioni per giusta causa senza dare alcun preavviso e, secondo la normativa vigente, con diritto alla NASpI. L'Azienda, salvo che dimostri l'infondatezza delle ragioni poste a supporto delle dimissioni, dovrà riconoscere al Lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso a lui spettante, come per il caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Inoltre, il Lavoratore ha diritto a rassegnare le proprie dimissioni per giusta causa nelle seguenti gravi fattispecie:

- la mancata regolarizzazione della posizione contributiva;
- l'omesso versamento da parte dell'Azienda dei contributi previdenziali;
- aver subito molestie sessuali e/o mobbing;
- in presenza di comportamento offensivo o ingiurioso del datore di lavoro o del superiore gerarchico;
- le variazioni notevoli "in peius" delle condizioni di lavoro a seguito di cessione dell'azienda;
- lo spostamento del lavoratore da una sede all'altra senza che sussistono le comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive previste dall'art.2103 del codice civile;
- in caso di sospensione del lavoro disposta dall'Azienda senza retribuzione e/o accesso alla CIG che, salvo diverso Accordo tra Azienda e R.S.A. per il prolungamento di tale termine, oltrepassi i 15 (quindici) giorni.

Art.229 – Periodo 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:

<i>Livelli</i>	<i>fino a 5 anni d'anzianità</i>	<i>Da 5 anni e 1 giorno fino a 10 anni d'anzianità</i>	<i>oltre a 10 anni d'anzianità</i>
Quadro – A	60 giorni	75 giorni	90 giorni
B – C - Op. Vendita di 1 ^a categoria	45 giorni	60 giorni	75 giorni
D - E - Op. Vendita di 2 ^a categoria e Op. Vendita di 3 ^a categoria	30 giorni	45 giorni	60 giorni
F	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 per la ricerca di nuova occupazione.

TITOLO L ALLINEAMENTO CONTRATTUALE

Art.230 - Lavoratori provenienti da altro CCNL o per i quali è cambiata la Scala Classificatoria

A. In caso di prima applicazione del presente CCNL a **Lavoratori non Apprendisti**, già assunti con altro

CCNL, o per i quali è cambiata la Scala Classificatoria, nel senso che con questo CCNL le loro mansioni sono inquadrare in un diverso livello, si dovranno rispettare i seguenti **Criteri d'Allineamento Contrattuale**, ferma restando la possibilità per l'Azienda di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi *ad personam*.

1) Inquadramento Contrattuale dei Lavoratori non Apprendisti: il Lavoratore dovrà essere nuovamente **inquadrato secondo il livello professionale corrispondente all'effettive mansioni svolte** presso l'Azienda e con riferimento alle Declaratorie, Profili ed Esemplicazioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL.

Quanto precede, per il diverso numero dei livelli eventualmente previsti dal CCNL di provenienza rispetto a quello di approdo, contenuto professionale delle rispettive Declaratorie e per la diversa Scala parametrica, normalmente, determinerà la mancata corrispondenza formale tra il preesistente livello d'inquadramento e il livello riconosciuto dall'applicazione del presente CCNL.

2) Allineamento Retributivo: rispettando il criterio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non potrà determinare, per i Lavoratori già in forza, una Retribuzione Annuale Lorda (R.A.L.) peggiorativa rispetto a quella precedentemente già riconosciuta. Pertanto, essa dovrà rimanere invariata, seppur distribuita in voci diverse, sempre fatte salve eventuali condizioni migliorative.

Tutto ciò premesso, ai fini dell'allineamento retributivo, dall'applicazione del presente CCNL, la nuova Retribuzione Annuale Lorda teorica del Lavoratore dovrà essere così suddivisa:

- a) La *P.B.N.C.M.* e l'*Elemento Perequativo Mensile Regionale* previsti dal presente CCNL per il livello d'inquadramento del Lavoratore e per la Regione ove egli presta l'opera, entrambe dovute per 13 mensilità per ogni anno solare di servizio prestato;
- b) Gli *Aumenti periodici di anzianità* già maturati dal Lavoratore nel precedente CCNL, anch'essi dovuti per 13 mensilità per anno solare di servizio prestato, che non potranno essere assorbiti e la cui maturazione proseguirà con le eventuali nuove regole;
- c) in caso di mancata Contrattazione di Secondo livello, l'**80%** (ottanta per cento) dell'*Indennità di Mancata Contrattazione*, dovuta per 12 mensilità per anno solare di servizio prestato;
- d) da un eventuale importo aggiuntivo erogato a titolo di "*Superminimo assorbibile ad personam*", che sarà determinato fino a concorrenza dell'importo lordo annuo precedentemente dovuto al Lavoratore.

Determinata la Retribuzione Annuale Lorda teorica, la retribuzione effettivamente dovuta al Lavoratore sarà mensilmente calcolata applicando le variabili giornaliere realizzate dal Lavoratore nel mese di riferimento (*quali, assenze a vario titolo, lavoro supplementare/straordinario, festivo, notturno, ferie, malattia ecc.*) sugli importi indicati nelle precedenti lettere, ad esclusione dell'*Indennità di Mancata Contrattazione* (vedi lettera c).

3) Allineamento Normativo: i benefici normativi del CCNL di provenienza, quando più favorevoli al Lavoratore, dovranno essere mantenuti *ad personam* fino alla scadenza del predetto CCNL.

Avvenuta la disdetta, dalla data di scadenza del CCNL di provenienza, al Lavoratore sarà integralmente applicata la parte normativa del presente CCNL.

È facoltà delle Parti aziendali concordare, all'atto del passaggio, l'immediata integrale applicazione della parte normativa del presente CCNL, riconoscendo al Lavoratore, con Accordo assistito ex art. 411 c.p.c., un'indennità sostitutiva "*Una Tantum*" che risarcisca anticipatamente la perdita delle eventuali più favorevoli condizioni normative pregresse.

B. In caso di prima applicazione del presente CCNL a **Lavoratori Apprendisti**, già assunti con altro CCNL, o per i quali è cambiata la Scala Classificatoria, si dovranno rispettare i seguenti **Criteri d'Allineamento Contrattuale**, ferma restando la possibilità per l'Azienda di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi *ad personam*.

1) Inquadramento Contrattuale Lavoratori Apprendisti: anche in tal caso è necessario effettuare un Allineamento della Classificazione Professionale del Lavoratore Apprendista, solo in funzione delle mansioni per le quali egli è in formazione, non essendo sufficiente una mera trasposizione numerica o d'ordinale.

Pertanto, si dovranno individuare nelle Declaratorie, Profili ed Esemplicazioni del presente CCNL, le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste dalle mansioni spettanti,

per le quali l'Apprendista è "in formazione", individuando solo così il nuovo livello finale d'inquadramento.

Dovrà permanere invariato il contenuto professionale previsto dal CCNL di provenienza e quello del CCNL d'approdo, così come la durata del Contratto di Apprendistato Professionalizzante e il relativo Piano Formativo Individuale, ivi compreso l'assolvimento degli obblighi formativi del Datore.

Poiché l'obbligazione contrattuale procede, senza soluzione di continuità, ancorché con l'applicazione di diverso CCNL, il periodo di apprendistato già decorso con il CCNL di provenienza concorrerà, a tutti gli effetti, al compiersi della durata originariamente prevista per il Contratto di Apprendistato.

- 2) **Allineamento della Parte Normativa:** *si applicheranno le disposizioni previste per i Lavoratori non Apprendisti (vedi lettera A che precede).*
- 3) **Allineamento Retributivo:** considerato che, per analogia a norma di legge (*art.2112 c.c.*) e per costante giurisprudenza, la retribuzione nel suo valore complessivo, a parità di lavoro, dovrà essere mantenuta, anche per il Lavoratore Apprendista, nell'ipotesi che i nuovi minimi contrattuali siano inferiori ai precedenti, egli avrà diritto ad un'integrazione, con apposita voce retributiva assorbibile, al fine di garantire l'invarianza complessiva della retribuzione acquisita e, cioè, di quella preesistente al passaggio contrattuale. I successivi sviluppi retributivi, ove non già esplicitamente fissati nel Contratto di assunzione, saranno regolati dal presente CCNL (detto *d'approdo*). Resta inteso che, qualora le prospettive retributive future fossero peggiorative rispetto alle previsioni del CCNL di provenienza, è data facoltà all'Apprendista di recedere dal Contratto, senza obbligo di preavviso. Tale diritto potrà essere esercitato entro 60 (sessanta) giorni dalla comunicazione, anche implicita (*cioè, per esempio, rilevabile dal cedolino paga*), di avvenuto cambiamento del CCNL applicato in Azienda.
- 4) **Durata dei periodi di Apprendistato e incrementi retributivi:** rispettati i criteri di cui ai precedenti punti 1), 2) e 3), il termine per il passaggio di livello, per effetto del superamento del primo periodo di apprendistato e i conseguenti incrementi della retribuzione da riconoscere all'Apprendista, quando già decorsi, saranno quelli previsti nel Contratto di assunzione e/o nel Piano Formativo Individuale. In altre parole, gli incrementi già esplicitamente definiti nel Contratto Individuale di assunzione dovranno essere comunque riconosciuti, mentre quelli conseguenti o correlati allo sviluppo delle vicende contrattuali del CCNL di provenienza, quando non già maturati al momento del passaggio di CCNL, NON saranno di diritto spettanti.
Viceversa, successivi incrementi della retribuzione previsti dal presente CCNL di approdo, quando subordinati al compiersi di un certo tempo di apprendistato, avranno decorrenza dalla data d'inizio del rapporto ed efficacia dalla data in cui si compie il termine, sempre che non siano già stati anticipati nel corso della vigenza del CCNL di provenienza. Sarà possibile effettuare eventuali assorbimenti, in tutti i casi contrattualmente e legalmente ammessi.

INDICE DEL CCNL "per i dipendenti di Aziende e Cooperative esercenti attività nel settore del Marketing"

Titolo	Descrizione	Pag.
	DISCIPLINA GENERALE	
I	Il "CCNL Marketing"	5
II	Diritti sindacali e di rappresentanza	6
III	Livelli di Contrattazione e Incontri	9
IV	Diritti d'informazione	12
V	CCNL: Decorrenza e durata	13
VI	CCNL: Stampa e distribuzione	14
VII	CCNL: Efficacia	14
VIII	CCNL: Definizioni	14
IX	Lavoro a tempo Parziale	15
X	Lavoro a tempo Determinato	18
XI	Contratti di Lavoro Espansivi	21
XII	Contratti di Lavoro Difensivi	22
XIII	Telelavoro/Smart Working	22
XIV	Lavoro Intermittente	25
XV	Contratto di Somministrazione di Lavoro	27
XVI	Apprendistato professionalizzante	29
XVII	Condizioni d'ingresso	36
XVIII	Lavoratori: costituzione del rapporto di lavoro	37
XIX	Periodo di Prova	38
XX	Mansioni del Lavoratore	38
XXI	Orario di lavoro	39
XXII	Personale non soggetto a limitazione d'orario	42
XXIII	Riposo Giornaliero e Riposo Settimanale	42
XXIV	Permessi, Aspettative e Congedi	43
XXV	Festività e Festività abolite	46
XXVI	Maternità	47
XXVII	Ferie	50
XXVIII	Malattia o Infortunio non professionali	51
XXIV	Malattia o Infortunio professionali	52
XXX	Aspettative non retribuite	53
XXXI	Polizze Infortuni	54
XXXII	Tredicesima mensilità	54
XXXIII	Trattamento di Fine Rapporto	54
XXXIV	Ente Bilaterale Confederale (ENBIC)	55
XXXV	Previdenza Complementare	61
XXXVI	Contributo d'assistenza Contrattuale	61
	DISCIPLINA SPECIALE	
XXXVII	Ambito di applicazione del CCNL	62
XXXVIII	Norme particolari per i Quadri	62

Titolo	Descrizione	Pag.
XXXIX	Classificazione Unica	68
XL	Operatori di Vendita	68
XLI	Trattamento economico contrattuale	69
XLII	Trattamento economico: Maggiorazioni	73
XLII	Trasferimento - Trasferita - Distacco o comando - Reperibilità	80
XLIV	Appalti	83
XLV	Cambio d'Appalto	84
XLVI	Codice disciplinare: Diritti del Lavoratore dipendente	87
XLVII	Codice disciplinare: Doveri del Lavoratore dipendente	88
XLVIII	Codice disciplinare: Altri poteri del Datore di lavoro	91
XLIX	Risoluzione del rapporto di lavoro	95
L	Allineamento Contrattuale	96
	ALLEGATI	
1	Accordo sul Referendum Aziendale	101
2	Piano Formativo Individuale	105
3	Statuto dell'Organismo Paritetico Nazionale Confederale	110
4	Accordo Interconfederale sull'Organismo Paritetico Nazionale Confederale	111

ACCORDO INTERCONFEDERALE SUL REGOLAMENTO PER REFERENDUM AZIENDALE

- **ANPIT** (*Associazione Nazionale per l'Industria ed il Terziario*), rappresentata dal Presidente Federico Iadicicco;
- **CONFIMPRENDITORI** (*Associazione Nazionale Imprenditori e Liberi Professionisti*) rappresentata dal Presidente Stefano Ruvolo;

e

- **CISAL Terziario** (*Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo*), rappresentata dal Segretario Nazionale Vincenzo Caratelli;
- **Con l'assistenza di CISAL** (*Confederazione Italiana Sindacati Autonomo Lavoratori*), rappresentata dal Segretario Confederale Fulvio De Gregorio;

si sono incontrate per discutere, definire e sottoscrivere il presente Accordo che regola l'istituto del Referendum nelle Aziende che applicano un CCNL sottoscritto dalle Parti in epigrafe.

Premesso che:

- a) I CC.CC.NN.LL. sottoscritti tra le Parti in epigrafe prevedono che per rendere obbligatorio un Accordo sottoscritto tra R.S.A. e Azienda per tutti i lavoratori interessati, lo stesso debba essere confermato mediante Referendum Aziendale.
- b) Inoltre, tali CC.CC.NN.LL. prevedono anche la possibilità di concordare delle deroghe motivate e temporanee *in pejus* rispetto alla disciplina collettiva. Esse, per essere applicabili a tutti i dipendenti cui si riferiscono, dovranno essere approvate dai Lavoratori, sempre mediante Referendum Aziendale.
- c) Al fine di dare certezze sulle condizioni di concreta applicabilità del Referendum è, pertanto, necessario che le Parti definiscano le regole per l'esercizio del predetto istituto del "Referendum Aziendale".

Tutto ciò premesso, le Parti concordano la seguente disciplina in materia di Referendum Aziendale.

Articolo 1 - Parti promotrici e scopo del Referendum

1. In Azienda che applica un CCNL sottoscritto tra le Parti in epigrafe, al fine di rendere un Accordo aziendale obbligatoriamente applicabile a tutti i lavoratori cui si riferisce, lo stesso dovrà essere sottoposto a Referendum indetto dalla R.S.A. o dalla R.S.T. dell'ambito in cui l'accordo si applica.
2. Nel caso in cui il CCNL applicato in Azienda, sia sottoscritto tra le Parti in epigrafe e preveda anche deroghe *in peius* (c.d. "di prossimità") rispetto alla disciplina collettiva nazionale, per essere applicabile alla generalità dei lavoratori, la relativa bozza di accordo o proposta di una delle parti titolari del rapporto di lavoro, dovrà essere approvata mediante Referendum. In tal caso, promotore del Referendum potrà essere la R.S.A./R.S.T. o almeno un terzo dei lavoratori interessati all'applicazione dell'Accordo.
3. Pertanto, lo scopo del Referendum Aziendale sarà di porre all'approvazione della generalità dei lavoratori interessati un'intesa di secondo livello raggiunta tra R.S.A./R.S.T. e Azienda o una proposta di accordo di prossimità, formulata al fine di salvaguardare posti di lavoro o la continuità dell'azienda stessa, in modo che tale intesa, proposta o accordo, sia applicabile di diritto a tutti i lavoratori interessati.

Articolo 2 - Informazione sul Referendum (*prima assemblea*) e Elezione del Comitato Elettorale

1. Prima delle attività referendarie di cui al successivo articolo, la R.S.A./R.S.T. dovrà convocare apposita assemblea sindacale, richiesta nei tempi e modi previsti dal CCNL applicato, ponendo all'Ordine del Giorno la presentazione dell'Accordo o Proposta che sarà oggetto di Referendum.
2. In tale assemblea, la R.S.A./R.S.T., anche mediante l'assistenza del Dirigente esterno del sindacato, illustrerà le modalità di svolgimento del Referendum (*condizioni di validità, modi delle votazioni, maggioranze necessarie, garanzie formali, operazioni di spoglio e proclamazione dei risultati*) e gli effetti

del risultato, che sarà vincolante per tutti i lavoratori interessati.

3. La R.S.A./R.S.T. provvederà, quindi, a illustrare i termini generali della questione sottoposta a Referendum e il testo che sarà sottoposto a voto.
4. In tale assemblea di Lavoratori, in apposito spazio distinto, potrà partecipare anche il Datore di lavoro o un Delegato Aziendale, sempre allo scopo di illustrare gli obiettivi dell'accordo o della proposta da sottoporre a Referendum.
5. Al fine di garantire la regolarità delle operazioni di consultazione referendaria, si formerà il Comitato Elettorale composto, oltre che dalla R.S.A./R.S.T., anche da altri 2 lavoratori eletti dall'Assemblea per ciascun membro della R.S.A./R.S.T. Il Lavoratore che avrà ottenuto maggiori voti di preferenza sarà cooptato Presidente del Comitato Elettorale.
Tale Comitato avrà i compiti di presiedere al corretto svolgimento della consultazione, di effettuare lo spoglio delle schede di voto e di proclamare i risultati del Referendum.
6. La R.S.A./R.S.T. redigerà il Verbale di Assemblea con la votazione degli eletti nel Comitato Elettorale e dei rispettivi voti ottenuti. I membri del Comitato sottoscriveranno il predetto Verbale, conservandone copia. L'originale sarà conservato dalla R.S.A./R.S.T.

Articolo 3 - Indizione del Referendum (seconda assemblea)

1. Trascorsi almeno 5 giorni lavorativi dall'assemblea sindacale di cui al precedente articolo 2, la R.S.A./R.S.T. indirà, nei modi e forma consueti, per la richiesta di assemblea sindacale il "Referendum" fissandone, dopo aver sentito il Comitato Elettorale, la data e allegando o esponendo nella bacheca aziendale il testo che sarà posto ai voti.

Articolo 4 - Diritto di voto e Validità della Consultazione

1. Per il Referendum hanno diritto di voto tutti i lavoratori dipendenti destinatari delle intese oggetto del Referendum, indipendentemente dalla qualifica, tipologia o durata del loro rapporto (*tempo pieno, parziale, determinato, apprendistato ecc.*), ma purché siano in forza alla data d'indizione e alla data del Referendum.
2. Per la validità del Referendum è richiesta la partecipazione al voto della maggioranza assoluta degli aventi diritto.

Articolo 5 - Operazioni di Voto

1. Prima dell'apertura dei seggi, il Comitato Elettorale si assicura:
 - a. che sia stata formata la lista degli aventi diritto al voto, che sarà siglata e sottoscritta da tutti i Membri del Comitato;
 - b. che la domanda posta nelle schede di voto individui in modo certo e univoco l'oggetto e il quesito referendario, seguito da due evidenti riquadri indicanti "SI" o "NO";
 - c. che siano state predisposte tante schede di voto quanti gli aventi diritto, più tre originali sottoscritti dal Comitato: uno per la R.S.A./R.S.T., uno per l'Azienda ed uno da allegare agli Atti del Referendum, conservati dal Presidente per conto del Comitato;
 - d. che le schede, conformi al modello predisposto dalle Parti, siano state siglate dai due componenti del Comitato Elettorale, incaricati dal Presidente e si presentino identicamente tutte piegate, in modo che l'esterno sia privo di qualsiasi indicazione, salvo una timbratura che qualifichi la scheda;
 - e. che siano stati preventivamente fissati e pubblicizzati i tempi di apertura e di chiusura della consultazione;
 - f. che siano state preventivamente concordate con tutte le Parti interessate le condizioni organizzative che rendano effettivo l'esercizio del diritto di voto a tutti i Lavoratori destinatari delle Intese che si sottopongono al Referendum;
 - g. che sia garantita la segretezza del voto.
2. Per l'identificazione dei lavoratori per l'esercizio del diritto di voto, ove non noti ad almeno due componenti del Comitato Elettorale, gli stessi dovranno esibire la tessera aziendale munita di fotografia e generalità o un valido documento di riconoscimento.
3. La scheda di voto sarà consegnata all'avente diritto al momento dell'esercizio del voto, con spunta sull'elenco dei votanti.
4. Il voto, a pena di nullità, dovrà essere espresso in condizioni di riservatezza.

5. Il voto si esprimerà con una croce su uno solo dei due riquadri: "SI", per approvazione del quesito, "NO" per la sua bocciatura.
6. Qualsiasi altra scritta o espressione di voto renderà nulla la scheda.
7. Il Presidente del Comitato registrerà, con sottoscrizione e firma, nel Verbale del Referendum, il nome di tutti i lavoratori aventi diritto di voto, precisando quelli che hanno votato, gli astenuti e gli assenti perché impossibilitati indicando, quando nota, la causa dell'impossibilità.
8. La scheda votata sarà consegnata ripiegata al Presidente, o a suo incaricato del Comitato, per essere introdotta e conservata in un'apposita urna sigillata, ove permarrà fino all'apertura delle operazioni di spoglio. Introdotta la scheda nell'urna, l'incaricato proclamerà: "(nome e cognome) ha votato" e tale voto sarà utile al raggiungimento del quorum di cui al successivo comma 1. dell'art. 6.
9. Il Comitato registrerà nominalmente l'avvenuto esercizio del diritto di voto.
10. Concluse le votazioni, o all'ora di chiusura del/dei seggio/i, le schede timbrate e non ritirate alla chiusura delle operazioni di voto, previa verifica con il numero degli astenuti e degli assenti e verbalizzazione, saranno conservate in altra urna sigillata, mentre tutte le schede ritirate dovranno essere state poste nell'urna di voto.

Articolo 6 - Operazioni di Spoglio

1. Dopo la chiusura delle operazioni di voto, il Comitato verificherà che il numero dei votanti sia superiore al quorum. In caso contrario, con apposito Verbale, il Referendum sarà considerato deserto e la consultazione non valida.
2. Se la consultazione è dichiarata valida, il Comitato:
 - a. aprirà le urne di voto, verificando la coincidenza tra il numero dei votanti e le schede di voto espresse;
 - b. effettuerà, quindi, lo spoglio delle schede contenute, registrando e separando le schede nulle (*vedi precedente art. 5, commi 4, 5 e 6*), le schede bianche, le schede valide con voto "SI" e quelle valide con voto "NO".
3. Il Presidente del Comitato, compiuto lo spoglio, registrerà nel Verbale del Referendum il risultato ottenuto dalle votazioni:
 - a. il numero dei lavoratori aventi diritto al voto;
 - b. il quorum di votanti richiesto per la validità della consultazione;
 - c. il numero dei lavoratori votanti;
 - d. il numero delle schede nulle;
 - e. il numero delle schede bianche;
 - f. il quorum richiesto per l'approvazione del quesito;
 - g. il numero dei voti "SI";
 - h. il numero dei voti "NO";
 - i. l'indicazione dell'esito del Referendum: "Oggetto del Referendum approvato" o "Oggetto del Referendum respinto".
4. Il Verbale del Referendum dovrà riportare le eventuali osservazioni di uno o più membri del Comitato Elettorale. Inoltre, dovrà essere debitamente siglato in ogni pagina da tutti i membri del Comitato Elettorale (R.S.A./R.S.T. e membri Eletti) e sottoscritto dal Presidente.
5. Le schede di voto saranno conservate in contenitore, chiuso con sigillatura siglata dal Comitato, che sarà conservato dalla R.S.A./R.S.T. per le eventuali operazioni di verifica del voto.

Articolo 7 - Proclamazione dei risultati

1. Il Comitato Elettorale proclamerà i risultati del Referendum alla R.S.A./R.S.T. e a tutti i lavoratori mediante pubblicazione del Verbale di Referendum (*e.mail, affissione in bacheca, ecc.*).
2. Un originale di tale Verbale sarà inoltrato dal Presidente del Comitato Elettorale alla R.S.A./R.S.T. e un altro all'Azienda, che ne accuseranno ricevuta.
3. Un terzo originale sarà conservato, per conto del Comitato, dal Presidente tra gli Atti del Referendum.

Articolo 8 - Richiesta di esibizione delle schede di voto

1. A garanzia della correttezza della consultazione, i Lavoratori, con motivazione scritta, potranno richiedere al Presidente del Comitato Elettorale, entro 3 giorni lavorativi dalla proclamazione dei risultati, la verifica

delle schede di voto.

2. Tale richiesta dovrà essere trasmessa anche alla R.S.A./R.S.T., sempre entro il termine di decadenza di giorni 3 lavorativi dalla proclamazione dei risultati.
3. Il Comitato Elettorale, esaminate le richieste di verifica e le loro motivazioni, le porrà ai voti. Se almeno un terzo dei componenti approva la verifica, la stessa dovrà essere effettuata alla presenza del richiedente o del Rappresentante dei richiedenti.

Articolo 9 - Ricorsi

1. Eventuali ricorsi o impugnazioni della procedura di Referendum dovranno essere presentati per iscritto all'Organizzazione Sindacale della R.S.A./R.S.T. e al Presidente del Comitato Elettorale, entro il 5° giorno lavorativo dalla proclamazione dei risultati.
2. In caso di ricorsi sul rispetto della procedura, il precedente Comitato Elettorale sarà integrato dal Richiedente la verifica o dal Rappresentante dei richiedenti, e da un Dirigente sindacale esterno rappresentante dell'Organizzazione Sindacale che ha eletto la R.S.A./R.S.T.
3. Previo ricevimento di tutta la documentazione afferente il Referendum (*richieste di convocazione delle assemblee sindacali, numero schede di voto predisposte, copia di tutte le schede di voto, anche quelle nulle o non utilizzate, Verbale di referendum, copia dell'Accordo/Ipotesi di accordo oggetto del Referendum, ogni ulteriore comunicazione intervenuta in merito al Referendum*), a conclusione delle operazioni di verifica, il Comitato Elettorale allargato dovrà stendere entro 7 giorni lavorativi, con l'approvazione della maggioranza assoluta dei suoi membri, un motivato Verbale conclusivo di conferma o di rieiezione del Referendum e dei risultati proclamati. Il Verbale sarà redatto in cinque originali: uno per il Comitato, uno per la R.S.A./R.S.T., uno per l'Azienda, uno per il Rappresentante dell'Organizzazione Sindacale che ha eletto o nominato la R.S.A./R.S.T. e uno per il Richiedente o per il Rappresentante dei richiedenti. Il Verbale, in copia, sarà pubblicato per informazione di tutti i Lavoratori.

Articolo 10 - Efficacia dei risultati del Referendum

1. Il risultato del Referendum, condotto nel rispetto della procedura di cui al presente Accordo, dal 6° giorno lavorativo dopo la Proclamazione dei risultati o, in caso di Ricorso, dalla pubblicazione in bacheca o simili del Verbale conclusivo di conferma, renderà efficace l'intesa posta a oggetto del Referendum, che diverrà vincolante per tutti i lavoratori aventi diritto di voto e per entrambe le Parti che l'hanno sottoscritta (*R.S.A./R.S.T. e Datore di lavoro*).

Roma, 8 novembre 2017.

**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)

Firma Apprendista

7) Contenuti Formativi

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)
- 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	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Firma Tutor Firma Apprendista
 Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Firma Tutor Firma Apprendista
 Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Firma Tutor Firma Apprendista
 Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Firma Tutor Firma Apprendista
 Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Firma Tutor Firma Apprendista
 Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Firma Tutor Firma Apprendista
 Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Firma Tutor Firma Apprendista
 Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Firma Tutor Firma Apprendista
	Totale ore:		

Firma Datore di lavoro

Firma Apprendista

Firma Tutor o Referente aziendale

STATUTO

Organismo Paritetico Nazionale Confederale En.Bi.C. Sicurezza
(denominato anche "OPNC - En.Bi.C. Sicurezza")

Titolo I

Principi generali

Articolo 1 -

Costituzione dell'Organismo Paritetico Confederale Nazionale (OPNC)

1. In attuazione dell'Accordo Interconfederale (di seguito anche solo "Accordo") sottoscritto in data 21 marzo 2017 tra CISAL, Cisl Terziario, Federagenti Cisl e Anpit, Aifes, Cidec, Confimprenditori ed Unica - Organizzazioni comparativamente e maggiormente più rappresentative sul piano nazionale e firmatarie di CCNL e Accordi Economici Collettivi - è costituito, dalle suddette Organizzazioni (d'ora in poi definite "Parti Costituenti"), in applicazione del D.lgs. 81/2008 e s.m.i., (di seguito anche d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81) l'Organismo Paritetico Nazionale Confederale OPNC - "En.Bi.C. Sicurezza" (d'ora in poi l'OPNC), nella forma di cui agli artt. 36, 37 e 38 del Capo III, Titolo II, Libro Primo del codice civile e per le finalità di cui agli artt. 2, comma 1, lettere ee) e 51, co. 1, 2, 3, 3-ter, 4, 5, 6, 7, 8, 8-bis del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81. 2. L'OPNC non ha scopi di lucro.

Articolo 2 - Sede - Durata

1. L'OPNC ha la sede legale a Roma, la variazione di sede non comporterà modifiche statutarie se avverrà nell'ambito dello stesso comune.
2. L'Organismo ha durata illimitata salvo quanto previsto al successivo art. 16.
3. Il cambio di sede non comporta modifica dello Statuto.
4. Presso la sede si terranno di norma le riunioni dell'Assemblea e del Comitato di Presidenza.
5. L'Assemblea potrà riunirsi con modalità telematica nel rispetto delle forme di convocazione di cui al presente Statuto.

Articolo 3 - Scopi e funzioni dell'OPNC

- In quanto Organismo Paritetico l'OPNC, opera ai sensi e per tutte le finalità di cui all'art.51, co. 1, 2, 3, 3-ter, 4, 5, 6, 7, 8, 8-bis del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.
Più in particolare, l'OPNC supporta le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro; promuove attività di formazione, anche attraverso l'impiego dei Fondi Interprofessionali; su richiesta delle imprese, rilascia un' attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese iscritte all'En.Bi.C nazionale - Ente bilaterale di riferimento della contrattazione in essere tra le Parti costituenti - tra cui, in via esclusiva, l'asseverazione dell'adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività; provvede alla designazione dei RLST ed allo svolgimento dei compiti a tal

