

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
per i Dipendenti di Aziende e Cooperative esercenti attività del settore

“AGENZIE DI VIAGGI e OPERATORI TURISTICI”

CON ESTENSIONE TURISMO, AZIENDE DI STAGIONE, ALBERGHI, PUBBLICI ESERCIZI E
RISTORAZIONE.

Indice:

• TITOLO I: “il CCNL Tour Operator e Travel Agency”	Pg. 4
• TITOLO II: “Diritti sindacali e d’Associazione”	Pg. 6
• TITOLO III: “Livelli di contrattazione”	Pg. 7
• TITOLO IV: “Commissioni paritetiche Nazionali e Locali”	Pg. 9
• TITOLO V: “CCNL Decorrenza e durata”	Pg. 10
• TITOLO VI: “Stampa, distribuzione ed efficacia”	Pg. 11
• TITOLO VII: “CCNL Definizioni”	Pg. 11
• TITOLO VIII: “Gli istituti del nuovo mercato del lavoro”	Pg. 13
• TITOLO IX: “Lavoro a tempo parziale”	Pg. 14
• TITOLO X: “Lavoro a tempo determinato”	Pg. 16
• TITOLO XI: “Contratti di lavoro espansivi”	Pg. 17
• TITOLO XII: “Telelavoro”	Pg. 18
• TITOLO XIII: “Lavoro intermittente”	Pg. 19
• TITOLO XIV: “Contratto di somministrazione di lavoro”	Pg. 21
• TITOLO XV: “Lavoratori di prima assunzione”	Pg. 21
• TITOLO XVI: “Costituzione del rapporto di lavoro”	Pg. 22
• TITOLO XVII: “Mansioni del lavoratore”	Pg. 23
• TITOLO XVIII: “Orario di lavoro”	Pg. 24
• TITOLO XIX: “Personale non soggetto a limitazioni d’orario”	Pg. 25
• TITOLO XX: “Riposo giornaliero e riposo settimanale”	Pg. 25
• TITOLO XXI: “Permessi”	Pg. 26
• TITOLO XXII: “Festività e festività abolite”	Pg. 27
• TITOLO XXIII: “Solidarietà difensiva”	Pg. 28
• TITOLO XXIV: “Intervallo per la consumazione dei pasti”	Pg. 28
• TITOLO XXV: “Congedo per matrimonio”	Pg. 28
• TITOLO XXVI: “Volontariato”	Pg. 29
• TITOLO XXVII: “Lavoratori studenti”	Pg. 29
• TITOLO XXVIII: “Maternità e paternità”	Pg. 29
• TITOLO XXIX: “Ferie”	Pg. 33
• TITOLO XXX: “Malattia o infortunio non professionale”	Pg. 34
• TITOLO XXXI: “Malattia o infortunio professionale”	Pg. 36
• TITOLO XXXII: “Aspettativa non retribuita per grave malattia o infortunio proprio o di un familiare”	Pg. 38
• TITOLO XXXIII: “Gratifica natalizia o tredicesima mensilità”	Pg. 38
• TITOLO XXXIV: “Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)”	Pg. 38
• TITOLO XXXV: “Tutela della salute e dell’integrità fisica del lavoratore nell’ambiente di lavoro”	Pg. 40
• TITOLO XXXVI: “Obbligo di fedeltà - Patto di non concorrenza”	Pg. 40
• TITOLO XXXVII: “Diritti del lavoratore”	Pg. 40
• TITOLO XXXIX: “Ente Bilaterale (E.B.I.)”	Pg. 41
• TITOLO XXXIX: “Commissione nazionale di garanzia - Interpretazione della conciliazione”	Pg. 44
• TITOLO XL: “Composizione delle controversie”	Pg. 44
• TITOLO XLI: “Ente Bilaterale di formazione”	Pg. 44
• TITOLO XLII: “Patronati e C.A.F.”	Pg. 45
• TITOLO XLIII: “Contributo Assistenziale Contrattuale”	Pg. 45
• TITOLO XLIV: “Documento Unico di Regolarità Contributiva (D.U.R.C.)”	Pg. 45
• TITOLO XLV: “Privacy”	Pg. 45
• TITOLO XLVI: “Periodo di prova”	Pg. 45
• TITOLO XLVII: “Tabelle retributive”	Pg. 46
• TITOLO XLVIII: “Aumenti periodici di anzianità”	Pg. 46
• TITOLO LIX: “Lavoro ordinario festivo - Notturmo”	Pg. 47
• TITOLO L: “Lavoro supplementare, straordinario, riposi compensativi”	Pg. 48
• TITOLO LI: “Banca delle Ore”	Pg. 49
• TITOLO LII: “Trasferimento, trasferta, distacco o comando, reperibilità”	Pg. 49
• TITOLO LIII: “Apprendistato”	Pg. 53
• TITOLO LIV: “Quadri”	Pg. 59
• TITOLO LV: “Classificazione Unica”	Pg. 59
• TITOLO LVI: “Classificazione Quadri, Impiegati e Operai”	Pg. 61
• TITOLO LVII: “Indumenti ed attrezzi da lavoro”	Pg. 69
• TITOLO LVIII: “Disciplinare”	Pg. 70
• TITOLO LIX: “Risoluzione del rapporto di Lavoro”	Pg. 72
• TITOLO LX: “Risarcimento danni”	Pg. 73
• TITOLO LXI: “Allineamento contrattuale”	Pg. 73
• TITOLO LXII: “Benefici fiscali da accordi di secondo livello territoriali o aziendali”	Pg. 73
• TITOLO LXIII: “Contributo associativo U.N.I.”	Pg. 74

SOGGETTI FIRMATARI:

FILCOM F.I.S.M.I.C
F.I.S.M.I.C. CONFESAL

Nella persona di Roberto Di Maulo, Segretario Generale Nazionale.

E

A.I.A.V. Associazione Italiana Agenti di Viaggio

Nella persona di Fulvio Avataneo, Presidente Nazionale

E

U.N.I. Unione Nazionale Imprenditori

Nella persona di Mario Burlò, Presidente Nazionale

Scritto e redatto a cura di:
Presidente Mario Burlò
Dott. Enrico Rodolfo Zumbo

Con la collaborazione di:
Avvocato Samantha Mascia
Dott.ssa Silvia Alberti
Dott.ssa Caterina Claudi

DISCIPLINA GENERALE

del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di Aziende e Cooperative esercenti attività nel settore TOUR OPERATOR e TRAVEL AGENCY

TITOLO I

“II C.C.N.L. TOUR OPERATOR e TRAVEL AGENCY”

Art. 1 - Aspetti generali -

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina, in maniera unitaria per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro sotto qualsiasi forma posti in essere tra le Aziende e Cooperative rientranti nell'ambito di applicazione (art. 2 del presente CCNL) ed il relativo personale dipendente.

Il presente CCNL disciplina inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di Legge, tutti i rapporti di lavoro, ivi compresi quelli speciali, e le prestazioni effettuate nei periodi di “stages”, dagli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e con le diverse attività formative, così come richiamate dal presente contratto.

Le disposizioni del presente Contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non ne è ammessa una parziale applicazione, salvo che per le eventuali deroghe esplicitamente consentite, attuate dalla contrattazione di secondo livello. Per effetto dell'inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del CCNL di categoria comporta l'obbligo a carico dell'Azienda di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti, ivi compresi: gli Enti Bilaterali Nazionali, Regionali o Provinciali, la Formazione Interprofessionale, l'Assistenza Sanitaria, la Solidarietà e la Previdenza Complementare. In particolare, sono parte integrante del presente contratto le prestazioni dell'Ente Bilaterale Italia (E.B.I.).

Le quote ed i contributi versati all'E.B.I. sono, pertanto, obbligatori per quanti applicano il presente CCNL e rappresentano parte del trattamento contrattualmente dovuto al Lavoratore, essendo comunque tenuto il Datore di lavoro, in caso d'omissione dei contributi dovuti all'Ente, a rispondere per le mancate prestazioni contrattualmente previste ed a riconoscere al Lavoratore l'importo equivalente, così come precisato nell'apposito Titolo del presente CCNL. Il presente CCNL può essere applicato solo dalle Aziende e dalle Cooperative che siano in regola con i versamenti delle quote E.B.I. e che applicano puntualmente tutto quanto previsto dal CCNL stesso. Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Parti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni economiche e normative complessivamente più favorevoli praticate al Lavoratore già in forza prima della stipula del presente CCNL, che saranno garantite con apposite voci individuali assorbibili di compensazione a lui riconosciute "ad personam".

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

Per quanto non previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di Legge applicabili.

Art. 2 - Sfera di applicazione-

Il presente CCNL disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio d'Italia, i rapporti di lavoro in particolare tra le aziende operanti nel settore di viaggi e turismo, intendendosi per tali, indipendentemente dalla definizione compresa nella ragione sociale o indicata nella licenza di esercizio e dalla denominazione delle eventuali dipendenze (Agenzie, Uffici, Sedi, Filiali, Succursali, ecc.) le imprese, i tour operator e i network di Agenzie di Viaggi e turismo che svolgono attività di produzione, distribuzione e vendita di pacchetti turistici e servizi disaggregati;

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

Le attività svolte per la competenza pubblica o privata possono essere gestite nell'ambito di imprese tradizionali del settore Turismo con l'utilizzo del presente CCNL.

Le parti intendono favorire la crescita di questo mercato in quanto lo ritengono utile allo sviluppo del settore turistico italiano.

Di conseguenza nella sfera di applicazione del presente contratto ci sono comprese, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti attività:

1. IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO, TOUR OPERATOR E NETWORK DI AGENZIE DI VIAGGI E TURISMO
 - A. imprese di viaggi e turismo, intendendosi per tali, indipendentemente dalla definizione compresa nella ragione sociale o indicata nella licenza di esercizio e dalla denominazione delle eventuali dipendenze (Agenzie, Uffici, Sedi, Filiali, Succursali, ecc.) le imprese, i tour operator e i network di Agenzie di Viaggi e turismo che svolgono attività di produzione, distribuzione e vendita di pacchetti turistici; sia tradizionali che O.T.A. (On line Travel Agency).

2. AZIENDE ALBERGHIERE:
 - B. alberghi, hotels meublés, alberghi specializzati per il soggiorno degli anziani, pensioni e locande; ristoranti, self services, tavole calde, caffè e bar annessi; servizio di mensa per il personale dipendente; collegi, convitti e residenze universitarie; ogni altra attrezzatura ricettiva munita o non di licenza di esercizio alberghiero;
 - C. taverne, locali notturni, caffè, mescite e altri esercizi di cui al successivo punto III annessi agli alberghi e pensioni con licenze separate e con personale adibito prevalentemente ad essi in quanto formino parte integrante del complesso dell'azienda alberghiera e purché vi sia gestione diretta dell'albergatore;
 - D. ostelli; residences, villaggi turistici;
 - E. colonie climatiche e attività similari;
 - F. centri benessere integrati in aziende alberghiere.

3. COMPLESSI TURISTICO - RICETTIVI DELL'ARIA APERTA
 - A. campeggi e villaggi turistici non aventi caratteristiche alberghiere e aree di sosta.

4. AZIENDE PUBBLICI ESERCIZI
 - A. ristoranti, sia di tipo tradizionale che self-services, fast foods, trattorie, tavole calde, osterie con cucina, pizzerie, rosticcerie, friggitorie e similari;
 - B. piccole pensioni, locande, piccole trattorie ed osterie con cucina, che abbiano non più di nove camere per alloggio;
 - C. caffè, bar, snack bar, bottiglierie, birrerie, fiaschetterie, latterie ed ogni altro esercizio ove si somministrano e vendono alimenti e bevande di cui agli articoli 3 e 5 della legge 25 agosto 1991 n. 287 e successive modifiche e integrazioni;
 - D. chioschi di vendita di bibite, gelati e simili; - gelaterie, cremerie;
 - E. negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi;
 - F. locali notturni, sale da ballo e similari; sale da biliardo e altre sale giochi autorizzate dalla vigente normativa;
 - G. laboratori di pasticceria e confetteria anche di natura artigianale;
 - H. posti di ristoro sulle autostrade;
 - I. posti di ristoro nelle stazioni ferroviarie (buffets di stazione), aeroportuali, marittime, fluviali, lacuali e piscinali; servizi di ristorazione sui treni; ditte appaltatrici dei servizi di ristorazione sulle piattaforme petrolifere;
 - J. aziende addette alla preparazione, confezionamento e distribuzione dei pasti (catering ed altre);
 - K. aziende per la ristorazione collettiva in appalto (mense aziendali e simili) e servizi sostitutivi di mensa;
 - L. spacci aziendali di bevande (bar aziendali e simili);
 - M. pubblici esercizi sopra elencati annessi a stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali, ad alberghi diurni, a palestre e impianti sportivi;
 - N. aziende per la somministrazione al domicilio del cliente;
 - O. ogni altro esercizio in cui si somministrano alimenti e bevande;
 - P. parchi a tema.
 - Q. Bed & Breakfast

5. STABILIMENTI BALNEARI
 - A. stabilimenti balneari marini, fluviali, lacuali e piscinali.

6. ALBERGHI DIURNI

7. INTRATTENIMENTO
 - A. aziende di animazione turistica;
 - B. Casinò;
 - C. Bingo;
 - D. Sale giochi;
 - E. Centri scommesse.

8. PORTI ED APPRODI TURISTICI
 - A. porti turistici, approdi turistici, punti di ormeggio.

9. RIFUGI ALPINI

Il presente Contratto si applica anche agli addetti alle attività non turistiche - esempio: commerciali - svolte all'interno delle strutture ricettive e pararicettive, alla condizione che le relative licenze siano intestate al titolare dell'azienda turistica. Il Contratto si applica altresì ai lavoratori di nazionalità straniera.

Il trattamento economico e normativo di cui al presente CCNL si applica ai lavoratori dipendenti delle imprese, indipendentemente dalla forma giuridica delle stesse.

TITOLO II “DIRITTI SINDACALI E D’ASSOCIAZIONE”

Art. 3 - Permessi sindacali -

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali potranno usufruire dei permessi sindacali retribuiti, interni ed esterni, nella misura di 8 (otto) ore al mese previsti dall’articolo 3 della legge del 20 maggio 1970 n. 300 e nel numero previsto dallo stesso articolo al comma 2; eventuale monte ore aggiuntivo verrà discusso e concordato tra le parti firmatarie nell’ambito della costituzione dell’ente bilaterale a cui l’articolo 95 anche al fine di soddisfare una rappresentanza territoriale per le piccole società.

Potranno inoltre accedere a permessi sindacali, nella misura di 8 (otto) ore retribuite al mese, nella quantità e dimensione previsti dall’articolo 30 della legge del 20 maggio 1970 n. 300, i componenti degli organi direttivi Provinciali e Nazionali dell’organizzazione sindacale firmataria del presente accordo collettivo.

I nominativi dei componenti del direttivo Provinciale e Nazionale, di cui al comma precedente, titolari di permessi di cui sopra, dovranno essere comunicati alla direzione dell’azienda all’inizio dell’anno; eventuali variazioni dovranno essere comunicati tempestivamente.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali, salvo comprovati casi d’urgenza, dovranno chiedere il permesso sindacale retribuito con un preavviso di almeno 48 ore.

La richiesta di permessi retribuiti per attività esterne all’azienda dei componenti degli organi direttivi, cui al comma 2 del presente articolo, dovrà essere presentata dalla relativa organizzazione sindacale alla direzione aziendale in forma scritta sempre con preavviso di 48 ore.

Prima di concedere il permesso sindacale la direzione aziendale verificherà la compatibilità dell’assenza con le necessità tecniche, organizzative e produttive.

Potranno essere utilizzati permessi sindacali non retribuiti, in particolare nel caso di partecipazione a riunioni con la direzione aziendale, qualora fosse terminato il monte ore.

Art. 4 - Costituzione e tutela delle rappresentanze sindacali aziendali -

Le rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ai sensi dell’articolo 19 della legge del 20 maggio 1970 n.300; i dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto, per l’espletamento del loro mandato, a permessi sindacali retribuiti interni ed esterni come indicato dall’articolo 3.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali, limitatamente al periodo di durata del loro incarico, non possono essere licenziati senza il “nulla osta” della delegazione sindacale di appartenenza che si pronuncerà in merito, dopo un esame conciliativo con la direzione aziendale, svolto su richiesta dell’organizzazione sindacale, entro 6 (sei) giorni dalla notifica del provvedimento da parte del Lavoratore interessato e all’organizzazione sindacale di appartenenza. L’esame conciliativo dovrà tenersi entro 6 (sei) giorni successivi alla richiesta ed esaurirsi entro i 3 (tre) giorni seguenti. Conclusasi la suddetta procedura il licenziamento diventa comunque operativo alla data della notifica.

Art. 5 - R.S.T. (Rappresentanza Sindacale Territoriale) -

Per la tutela dei Lavoratori di Aziende non rientranti nel campo dell’art. 19 della L. 300/70 ed in generale per la validità della contrattazione di secondo livello, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale (RST) nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL. Alla RST competono i diritti di informazione, la verifica degli adempimenti connessi con l’Apprendistato, l’analisi territoriale delle dinamiche occupazionali e la titolarità alla contrattazione in caso di crisi aziendale, ristrutturazione, mobilità, accordi di riemersione ed allineamento contrattuale.

Il funzionamento della RST sarà garantito mediante riscossione di un contributo misto, a carico dell’Azienda e del Lavoratore, così come definito dell’art. 105 del presente CCNL. Detti importi saranno versati all’Ente Bilaterale che li destinerà alle RST costituite secondo le modalità e procedure previste nel relativo Regolamento.

Art. 6 - Poteri della RST (Rappresentanza Sindacale Territoriale) -

Alla RST, nei confronti delle Aziende ricomprese nel suo mandato, competono le seguenti prerogative:
diritto di accesso ai locali con preavviso di almeno 3 giorni lavorativi;
diritto di affissione;
diritto di assemblea in Azienda, non retribuita e fuori dall’orario di lavoro;
diritto di sottoscrivere gli accordi sindacali aziendali.

Art. 7 - Diritto d'affissione -

La RSA o RST ha diritto di affiggere, su appositi spazi, che il Datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i Lavoratori all'interno dell'unità produttiva, comunicazioni, pubblicazioni e testi inerenti materie d'interesse sindacale. Tali comunicazioni dovranno riguardare esclusivamente materie d'interesse sindacale e del lavoro, ivi comprese le comunicazioni riguardanti le prestazioni erogate dagli Enti Bilaterali.

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

Art. 8 - Assemblea -

I Lavoratori, in Aziende con oltre 15 Dipendenti, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue retribuite.

La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea devono essere normalmente comunicati con preavviso di almeno 48 ore. Il monte ore dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

Le assemblee saranno convocate, di norma, all'inizio o alla fine di ogni turno di lavoro o collegate alla pausa di refezione.

Per quanto possibile, il diritto d'assemblea sarà esercitato compatibilmente con le esigenze aziendali.

Art. 9 - Referendum -

Nell'ambito dei limiti fissati per le Assemblee ovvero fuori dall'orario di lavoro, il Datore di lavoro deve consentire lo svolgimento tra i Lavoratori di referendum indetto dalla RSA o RSU, su materie inerenti l'attività sindacale, con diritto di partecipazione di tutti i Lavoratori appartenenti all'unità aziendale e/o alla categoria particolarmente interessata.

Art. 10 - Trattenuta sindacale -

L'Azienda provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei Dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una delega dagli stessi debitamente sottoscritta con il consenso dell'interessato al trattamento dei propri dati personali e sensibili. Tale delega avrà validità fino alla revoca del Lavoratore interessato, che potrà intervenire in qualsiasi momento e che decorrerà dal primo giorno del mese successivo a quello in cui essa è stata rimessa alla Direzione aziendale, mediante lettera regolarmente sottoscritta dal Lavoratore.

Le Aziende, su richiesta dei Sindacati sottoscrittori il CCNL, forniranno trimestralmente l'elenco dei Lavoratori iscritti. L'ammontare del contributo sindacale in favore dei Sindacati firmatari, è quello fissato dall'Organizzazione Sindacale cui il Lavoratore aderisce, suddiviso in 13 quote mensili per anno solare. L'importo delle trattenute dovrà essere versato mensilmente, a cura dell'Azienda, sui conti correnti indicati dalla Segreteria Nazionale del Sindacato firmatario del presente CCNL o di Sindacato sottoscrittore di Accordo Collettivo di Secondo Livello, cui il Lavoratore ha aderito.

Art. 11 - Inscindibilità del CCNL -

Le Parti riconoscono che la funzione ora attribuita alla contrattazione collettiva non è più d'esclusiva natura retributiva, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale che comporta la condivisione d'obiettivi, strategie e comportamenti, mirati specialmente alla salvaguardia dei livelli occupazionali.

Pertanto, in coerenza con lo spirito di cui alla Premessa, concordano di assegnare al presente CCNL anche il ruolo di strumento finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle Parti firmatarie, in modo da permettere l'adattamento del presente CCNL alle situazioni concretamente presenti nelle singole realtà aziendali.

Con tale valenza saranno considerati il testo contrattuale e gli allegati contenuti.

Per qualsiasi utilizzo ufficiale del presente CCNL, avrà valore esclusivo l'edizione predisposta a cura delle Parti stipulanti o editata nel sito dell'Ente Nazionale Bilaterale.

TITOLO III "LIVELLI DI CONTRATTAZIONE"

Art. 12 - Livelli di Contrattazione -

Le parti concordano di disciplinare questo CCNL in coerenza all'obiettivo della creazione di nuova occupazione e della crescita fondata sull'aumento dell'efficienza e, ove compatibile, sull'incremento delle retribuzioni.

La contrattazione si svolgerà su due livelli:

- primo livello: Contratto Collettivo Nazionale di Settore;
- secondo livello: Contratto Integrativo Aziendale o di prossimità a cui D.L. 138/2011 diventato Legge 148 2011;

Art. 13 - Contrattazione Collettiva -

La contrattazione collettiva nazionale riconosce al Datore di lavoro il diritto di impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro.

Le Parti concordano che il CCNL ha la funzione di garantire a tutti i Lavoratori del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei trattamenti minimi economici e normativi.

Inoltre, il CCNL vuole assicurare e regolare il sistema di relazioni industriali sia a livello nazionale che aziendale.

Art. 14 - Contrattazione aziendale -

Nella fluidità e nella volatilità dei mercati, le Parti riconoscono la necessità di strumenti contrattuali flessibili che si adattino alle singole realtà disciplinate dal presente CCNL.

Allo scopo, le Parti auspicano lo sviluppo della contrattazione aziendale in tutte le realtà ove essa è possibile e prevedono strumenti contrattuali integrativi collettivi nei casi in cui tale contrattazione non dovesse realizzarsi.

La previsione collettiva ha comunque, carattere sussidiario rispetto alla contrattazione aziendale e, pertanto, sarà da essa sostituita nelle singole disposizioni definite. Le Parti riconoscono la fondamentale importanza della gestione locale di una parte degli aspetti contrattuali e concordano sulla possibilità che la contrattazione aziendale, in casi e situazioni particolari quali, per esempio, la salvaguardia dei posti lavoro, possa portare anche risultati inferiori a quelli della contrattazione collettiva sostituita.

Art. 15 - Contrattazione di secondo livello -

Le parti con il presente accordo condividono un modello di contrattazione di secondo livello finalizzata da un parte all'adeguamento strutturale del settore, alle modificazioni del mercato e delle nicchie dello stesso, dall'altra a favorire la partecipazione fattiva dei lavoratori alle trasformazioni e ai programmi produttivi e di crescita dell'azienda. Quindi la contrattazione aziendale oltre ad avere un notevole spazio di deroga e di modifica delle norme del contratto che fanno riferimento all'organizzazione aziendale, consente, in quest'ambito, di concordare norme che consentono, in armonia con i CCNL, contratti individuali.

Le aziende sono assistite, rappresentate, dalle associazioni territoriali competenti delle organizzazioni datoriali stipulanti cui sono iscritte o conferiscono mandato.

I programmi che avranno l'obiettivo di salvaguardare l'occupazione o di incrementare la produttività, la qualità, la redditività, l'efficacia, l'innovazione, l'efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale che potranno nel primo caso derogare in peius su alcune voci retributive dello stesso CCNL o di modificarne natura e destinazione, ad eccezione fatta dei minimi tabellari, 13° mensilità e TFR; viceversa in caso di sviluppo e riorganizzazione potranno modificarne natura, destinazione, di voci salariali del CCNL ad eccezione di paga tabellare, 13° mensilità e TFR, con lo scopo di dare un rilevanza ed un peso remunerativo della stessa contrattazione aziendale.

La contrattazione di secondo livello si esercita, in modo esemplificativo e non esaustivo, nelle seguenti materie: modifica o aggiunta della classificazione delle mansioni nell'ambito della scala parametrica prevista dal CCNL; accordo su flessibilità dell'orario e adeguamento alle normative per quanto riguarda la tipologia di contratti; accordi specifici in materia di turni, orari, anche per specifiche tipologie di appalto, nell'ottica di una migliore organizzazione del lavoro;

definizione di nuovi meccanismi e tipologie di cambi appalto con l'obiettivo di favorire la stabilizzazione dell'occupazione nella stessa azienda e di migliorare la qualificazione dei lavoratori;

favorire lo sviluppo della Bialteralità in coerenza e nell'ambito degli accordi nazionali, con particolare riguardo alla formazione di lavoratori sia di tipo professionale sia per ciò che riguarda la sicurezza sul lavoro;

favorire l'ingresso di giovani anche con rapporti con le disposizioni legislative in materia di scuola - lavoro;

individuare misure atte a migliorare le condizioni di lavoro, il coinvolgimento dei lavoratori al fine di contrastare forme anomale di assenteismo ed attiva partecipazione nel processo produttivo;

Gli accordi di secondo livello hanno una durata quadriennale e la loro efficacia è mantenuta anche dopo la loro scadenza senza che siano disdette 90 giorni prima della scadenza naturale.

Art. 16 - Procedure di rinnovo e gestione degli accordi di secondo livello.

Gli accordi di secondo livello hanno durata quadriennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale.

Le richieste di rinnovo degli accordi di senso livello dovranno essere sottoscritte congiuntamente dai soggetti presenti nell'azienda e presentate all'Associazione territorialmente competente, in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa, comunque non prima di tre mesi della scadenza degli accordi stessi.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse, anche al fine di concordare un incontro.

Le parti, prima di un periodo pari a quattro mesi dalla scadenza naturale dell'accordo, non potranno assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette di vertenza sindacale.

Al fine di favorire la contrattazione di secondo livello viene istituito, a decorrere di 18 mesi dalla stipula del presente contratto, un premio di presenza da applicare in tutte le società che non hanno effettuato contrattazione aziendale pari a 0,62 euro per ogni ora di effettiva presenza. Esso decade in presenza di accordi aziendali e/o territoriali con aspetti remunerativi.

Art. 17 - Esame congiunto territoriale -

A livello regionale/provinciale od aziendale, su richiesta di una delle Parti, le Associazioni imprenditoriali territoriali ed i Lavoratori, per il tramite delle Organizzazioni Sindacali firmatarie, s'incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto territoriale articolato per comparto merceologico e settore omogeneo, orientato al raggiungimento d'intese Aziendali, sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione,affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, "franchising",utilizzo di contratti di lavoro cosiddetti "atipici", contrattazione di secondo livello, eventuali deroghe previste dalla Legge, formazione e sicurezza sul lavoro, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.

Art. 18 - Informazioni a livello aziendale -

Le Aziende che applicano il presente Contratto e che occupano complessivamente più di:

- a) 50 Dipendenti se operano solo nell'ambito di una provincia;
- b) 100 Dipendenti se operano in più province ma nell'ambito di una sola regione;
- c) 300 Dipendenti se operano in più regioni nell'ambito nazionale;

annualmente, di norma entro il primo semestre, anche attraverso le Associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscono o conferiscono mandato, si incontreranno, ai rispettivi livelli, con l'Organizzazione sindacale stipulante, per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'Azienda.

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, terziarizzazione, utilizzo di lavori atipici e d'innovazione tecnologica che investano l'assetto aziendale, e nuovi insediamenti nel territorio.

Nelle medesime occasioni saranno fornite informazioni sul lavoro domenicale e festivo, nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie d'impiego ivi occupate.

Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle Aziende, quali, ad esempio, codice di condotta disciplinare interno e certificazioni.

Qualora l'esame abbia per oggetto problemi di carattere regionale o nazionale, l'incontro, su richiesta di una delle Parti, si svolgerà ai relativi livelli.

Nel corso di tali incontri l'Azienda esaminerà con l'Organizzazione sindacale le prevedibili implicazioni degli investimenti, i criteri della loro localizzazione, gli eventuali problemi per i Lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione ed agli interventi di formazione e riqualificazione del personale.

In occasione di nuovi insediamenti nel territorio potrà essere avviato, su richiesta di una della Parti, un confronto finalizzato all'esame congiunto dei temi indicati ai commi precedenti.

Con la stessa periodicità e le stesse condizioni di cui al primo comma del presente articolo, le Aziende che occupano almeno 50 Dipendenti forniranno all'Organizzazione Sindacale e/o alla RSA, informazioni orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D. Lgs. 25/2007, riguardanti:

l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'Azienda, nonché la sua situazione economica;

la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nell'impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto; le decisioni dell'Azienda che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro.

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

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

TITOLO IV

“COMMISSIONI PARITETICHE NAZIONALI E LOCALI”

Art. 19 - Commissioni Paritetiche -

Annualmente, di norma entro il primo semestre, le Parti, a richiesta di una di esse, s'incontreranno 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:

i processi di sviluppo e di riorganizzazione derivanti, direttamente o indirettamente, dal processo di riforma del settore, e che abbiano riflessi sull'esercizio delle singole attività strutturalmente omogenee;

le conseguenze dei suddetti processi sulla struttura del settore, sia sotto l'aspetto organizzativo, sia sotto l'aspetto formativo/professionale di tutti gli addetti;

lo stato e la dinamica dell'occupazione, con particolare riguardo all'occupazione giovanile, nonché, sulla base di quanto definito dal presente contratto in materia di formazione e di mercato del lavoro, lo stato e la dinamica dei rapporti di praticantato breve o "stages" e di Apprendistato, dei rapporti di formazione e lavoro, dei contratti a progetto, di collaborazione coordinata e continuativa, a tempo determinato, nonché del telelavoro, del lavoro ripartito, e di ogni altra forma cosiddetta "atipica" del rapporto di lavoro.

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

gli indirizzi/obiettivi sui fabbisogni occupazionali, su quelli formativi ed in particolare sulla riqualificazione professionale;

lo studio delle problematiche connesse alla previdenza integrativa e all'assistenza sanitaria integrativa;

la costituzione, a livello nazionale, di funzionali strumenti bilaterali di settore;

l'esame e l'elaborazione di un codice di condotta sulla tutela della dignità della persona nel settore, tenuto conto delle risoluzioni e raccomandazioni Comunitarie (molestie sessuali, mobbing);

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;

la nomina dei membri/arbitri dei collegi d'arbitrato e la sede operativa degli stessi, così come previsto dal presente CCNL e dalla Legge.

Art. 20 - Commissioni Paritetiche Regionali - Esame su quadro socio economico e materie negoziali a livello locale -

Annualmente, e di norma dopo l'incontro a livello nazionale di settore, le Parti impegnate nella pratica attuazione di questo livello di relazioni sindacali si incontreranno per avviare specifici confronti d'approfondimento e di ricerca di possibili iniziative tese al governo della prevedibile evoluzione dei processi di riforma e di sviluppo dell'attività e dei riflessi che potranno verificarsi sul Settore.

Nel corso di tale incontro, o in altra data concordata, potranno altresì essere affrontate e definite le seguenti materie: individuazione e definizione di norme contrattuali relative a forme d'impiego, così come previste al titolo "Mobilità e Mercato del lavoro" del presente contratto e demandate a questo livello dallo stesso CCNL;

esame dei fabbisogni formativi, anche raccordandosi, ove nominati, con i "referenti regionali", per addivenire alla definizione di proposte di piani formativi da sottoporre all'Ente Bilaterale di Formazione;

esame e definizione d'accordi e/o di convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale e stage, tesi ad accrescere, anche attraverso la fruizione di crediti formativi, il valore del lavoro, nonché funzionali ad un migliore utilizzo degli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e idonei a creare le condizioni più opportune per la pratica attuazione delle disposizioni legislative nazionali e comunitarie inerenti tale materia; esame della classificazione al fine di ricercare, tra le declaratorie definite dal CCNL e le realtà organizzative, coerenti soluzioni d'aggiornamento locale dei profili professionali;

esame e definizione di quanto in materia di congedi per la formazione è delegato alle parti sociali dalla Legge 8 marzo 2000, n. 53;

definizione di eventuali accordi locali in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro;

definizione di specifici accordi per l'applicazione e la pratica gestione delle "attività sindacali";

definizione di accordi locali in materia di flessibilità dei regimi d'orario di cui al titolo "Orario di lavoro" del presente CCNL o relativi alla regolamentazione degli obblighi dei Dipendenti e dei Datori di lavoro (specialmente per le attività stagionali e per le aree di vacanza estiva/invernale o di preminente interesse turistico);

esame dell'occupazione generale e femminile e, in particolare, gli eventuali accordi conseguiti.

TITOLO V

"CCNL: DECORRENZA E DURATA"

Art. 21 - Decorrenza e durata -

Il presente CCNL ha durata quattro anni a decorrere dal 04 Aprile 2016, sia per la parte economica che per la parte normativa.

Il CCNL, se non disdetto almeno 3 mesi prima della scadenza, mediante raccomandata a.r. alla controparte, s'intenderà tacitamente rinnovato d'anno in anno.

In caso di disdetta il presente CCNL manterrà efficacia fino al compiersi del quarto mese dalla data di scadenza o dal termine della proroga.

Durante i 3 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 4 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.

Art. 21bis - Mancato rinnovo -

In caso di mancato rinnovo i lavoratori riceveranno una Indennità di Vacanza Contrattuale (IVC), pari al 50% dell'inflazione maturata calcolata sulla base dell'indice IPCA, per ciascun mese di prolungamento contrattuale.

TITOLO VI "CCNL: STAMPA, DISTRIBUZIONE ED EFFICACIA"

Art. 22 - Esclusiva -

Il presente CCNL, nella sua forma di Testo Ufficiale, sarà editato nel testo conforme all'originale. 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 delle Parti sottoscrittrici, che si riservano, in caso contrario, ogni azione di salvaguardia. In caso di controversia, sul testo applicabile, fa fede il Testo Ufficiale editato dalle Organizzazioni firmatarie con le eventuali modifiche disposte dalla Commissione Bilaterale sull'interpretazione contrattuale, dopo la loro pubblicazione.

Art. 23 - Distribuzione ad Enti -

Le Parti contraenti s'impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL ed al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e, a richiesta, agli Enti Assicurativi Previdenziali ed Assistenziali interessati, oltre agli aventi diritto per Legge.

Art. 24 - Distribuzione a Lavoratori -

Il Datore di lavoro è tenuto a distribuire gratuitamente ad ogni singolo Lavoratore dipendente, in servizio o neo assunto, una copia del Testo Ufficiale del presente CCNL, previa sottoscrizione che ne attesti la consegna. Inoltre, il Datore di lavoro esporrà, in luogo accessibile ai Lavoratori, l'estratto della parte disciplinare del presente CCNL.

Art. 25 - Efficacia -

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia obbligatoria solo ed esclusivamente nei confronti dei Lavoratori dipendenti di Datori di lavoro che operano nel settore dei Servizi e che siano iscritti ad una delle parti datoriali stipulanti. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione pattuita con altre Parti, diverse da quelle stipulanti, potrà avvenire solo con il preventivo consenso, espresso congiuntamente, di tutte le Parti stipulanti.

TITOLO VII "CCNL: DEFINIZIONI"

Art. 26 - Definizioni -

I vari termini indicati nel presente CCNL avranno il significato di seguito indicato:

"Paga Base Nazionale Conglobata Mensile" o "PBNCM": Comprende gli importi della retribuzione contrattuale per la generalità dei Lavoratori nei vari livelli ed è comprensiva dell'ex indennità di contingenza ed E.D.R.

"Divisore Convenzionale Orario" o "DCO": Per ricavare la retribuzione oraria dovuta, è uguale a 173 per i lavoratori che effettuano l'orario ordinario settimanale fino alle 40 ore. Per i lavoratori discontinui con orario ordinario settimanale superiore alle 40 ore, il divisore si ottiene mediante la seguente formula = $173:40 \times \text{Orario settimanale}$, espresso in ore e arrotondato alle cifre intere.

Per esempio, per un lavoratore discontinuo con orario settimanale di 48 ore, si calcolerà: $173:40 \times 48 = 207$.

Pertanto, in tale caso, la Paga Base Conglobata Oraria si otterrà dividendo la "Paga Base Nazionale Conglobata Mensile" per 207.

“Divisore Convenzionale Giornaliero” o “DCG”: Per ricavare la retribuzione giornaliera dovuta, partendo dalla P.B.N.C.M., è uguale a 26;

“Paga Base Conglobata Oraria”: E’ la quota oraria che si ottiene dividendo la Paga Base Nazionale Conglobata Mensile per il Divisore Convenzionale Orario.

“Paga Base Conglobata Giornaliera” o “PBCG”: Si ottiene dividendo la Paga Base Nazionale Conglobata Mensile per il Divisore Convenzionale Giornaliero (26).

“Retribuzione Lorda Mensile” o “RLM”: S’intende la retribuzione lorda mensile costituita dai seguenti elementi:

- paga base nazionale conglobata mensile;
- eventuali scatti d’anzianità;
- eventuali superminimi o assegni “ad personam” continuativi;
- elemento perequativo regionale (EPR);
- tutti gli altri elementi retributivi derivanti dalla contrattazione individuale o collettiva che siano stati previsti come utili per le retribuzioni differite ed il TFR.

Le retribuzioni condizionate, quali premi presenza, indennità sostitutiva di trasporto, premi di produttività, indennità correlate ai modi della prestazione (indennità di trasferta, indennità trasferti, maggiorazioni di turno, indennità di maneggio denaro, ecc.) non rientrano nella RLM e, quindi, non sono utili ai fini della determinazione delle aliquote orarie/giornaliere per le integrazioni d’infortunio o malattia, sia professionali sia extraprofessionali. Inoltre, tali voci retributive sono già comprensive degli eventuali ratei afferenti ferie, festività, riposi, tredicesima e TFR e, pertanto, sono ininfluenti nella determinazione retributiva di tali Istituti.

“Retribuzione Oraria Normale” o “RON”: Si ottiene dividendo la “Retribuzione Lorda Mensile” per il Divisore Convenzionale Orario.

“Retribuzione Giornaliera Normale” o “RGN”: Si ottiene dividendo la Retribuzione Lorda Mensile per il Divisore Convenzionale Giornaliero.

“Retribuzione Media Globale Giornaliera” o “RMGG”: E’ la retribuzione che si calcola con i criteri indicati dall’INPS.

“Retribuzione Lorda Mensile di Fatto” o “RLMDF”: S’intende l’importo mensile complessivamente dovuto al Lavoratore quale corrispettivo. È perciò comprensiva di tutte le voci stabili dovute nel periodo considerato.

“Rimborso Spese”: S’intende il ristoro delle spese a qualsiasi titolo sostenute dal Lavoratore in nome e per conto del Datore, ivi comprese le spese di viaggio, vitto e pernottamento, conseguenti al lavoro comandato al di fuori della sede abituale di lavoro, nei limiti della normalità o preventivamente concordate.

“Giorni”: Salvo che non sia diversamente precisato, il computo si effettua secondo i criteri dell’art. 2963 c.c.

“Giorni Lavorabili”: Il computo si effettua deducendo dai giorni dell’anno di calendario i giorni festivi, i giorni di riposo, quelli di ferie contrattualmente previste ed i giorni di festività infrasettimanali cadenti nell’anno;

“Giorni Lavorati”: Coincidono con i giorni lavorabili nei quali vi sia stata effettiva prestazione lavorativa. Al fine del calcolo di eventuali indennità giornaliera, i “giorni lavorati” sono pari ai gruppi di 8 ore ordinarie lavorate nel mese, eventualmente moltiplicati per la frazione di Tempo Parziale espressa in decimi, con arrotondamento al quoziente intero superiore quando il resto di ore ordinarie lavorate è pari o superiore alla metà dell’orario ordinario giornaliero.

“Orario di Lavoro Settimanale”: Per il tempo pieno, è di 40 ore settimanali distribuite su 5 o 6 giorni alla settimana (in quest’ultimo caso, salvo diverso Accordo di Secondo Livello, dovrà concludersi entro le ore 19:00 del sabato, fermo restando un relativo riposo nel corso della settimana). Nel tempo parziale orizzontale, è dato dal prodotto tra l’indice di prestazione (esempio 40% = 0,4) e l’orario settimanale pieno (40);

“Orario di Lavoro Normale Aziendale”: E’ la preventiva definizione dei termini iniziali e finali dell’orario/i di lavoro che, nel periodo considerato, compongono il tempo Lavoro Ordinario previsto per il Tempo Pieno;

“Lavoro Supplementare”: Nel contratto a Tempo parziale è così definito il lavoro prestato oltre l’orario di lavoro normale contrattualmente pattuito con il Lavoratore e l’orario contrattuale previsto dal CCNL per il tempo pieno, nel limite previsto dagli artt. 29 e 30.

“Lavoro Straordinario”: E’ il lavoro prestato al di fuori dei termini iniziale e finale dell’Orario di Lavoro Normale previsto per la prestazione a Tempo pieno.

“Lavoratore Assistito”: Così si qualifica il Lavoratore che, in un contenzioso, esercita il suo diritto a farsi assistere o rappresentare dal Sindacato cui aderisce o conferisce mandato. Per esempio: per la presentazione delle giustificazioni alle contestazioni disciplinari e l’assistenza presso il Collegio di Conciliazione ed Arbitrato ai sensi dell’art. 7 della L. 300/1970; in caso di richiesta di Convocazione Facoltativa presso la DTL ai sensi dell’art. 410 del c.p.c.; in caso di Conciliazione Obbligatoria per licenziamento per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell’art. 7 della L. 604/1966. In particolare, quando acconsente ad un accordo transattivo (ex art. 411 c.p.c.) ecc.

L’assistenza individuale è libera mentre l’assistenza e la rappresentanza collettiva dei Lavoratori sono riservate alle Organizzazioni Sindacali che hanno sottoscritto il CCNL applicato o gli Accordi Aziendali di Secondo livello.

“Fine Settimana”: Il periodo che va dal venerdì dopo le ore 18:00, fino alle ore 5:00 del lunedì.

“Tempo di Ferie Estivo”: Il periodo che va dal primo giugno al 30 settembre.

“Tempo di Vacanze Natalizie”: Il periodo che va dal sabato precedente al 7 dicembre al sabato seguente il 7 gennaio.

“Tempo di Vacanze Pasquali”: Il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo alla Pasqua.

“Periodo di Comporto”: E’ il periodo di conservazione del posto di lavoro del lavoratore assente per malattia o infortunio. Il periodo di comporto può essere secco, quando considera un solo evento morboso o frazionato quando considera più eventi morbosi in un arco temporale. Entro tale periodo, il Datore di lavoro, salvo i casi di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo (oggettivo o soggettivo), non potrà licenziare il Lavoratore.

“Generalità dei Lavoratori”: S’intende che il fatto in questione riguarda tutti i lavoratori di un Insieme: determinata categoria (operai od impiegati) o di un reparto (servizio, settore aziendale ecc.) o dell’intera azienda.

“Gestore”: Quando il Lavoratore in possesso di elevate competenze settoriali e di conoscenze multisettoriali, coordina un gruppo di sottoposti aventi diverse competenze d’ara in un contesto organizzativo unitario (Punto Vendita, Esercizio, Reparto, ecc.).

“Capo Squadra”: Quando l’Operaio, per le proprie competenze intersettoriali, coordina un gruppo di Qualificati le cui competenze, anche tra loro differenziate, concorrono all’esecuzione di un lavoro (Manutenzioni, Personale di cucina, Capo Sala, ecc.).

“Coordinatore”: Quando il Lavoratore dispone orari, procedure, successione di esecuzione del lavoro per un gruppo di sottoposti e risponde del risultato complessivo solo per gli aspetti organizzativi e di evidenza tecnica.

“Lavoratore Intermedio”: Lavoratore che con elevata ed estesa competenza tecnico-pratica, coordina un gruppo di altri lavoratori operai specializzati o qualificati, con responsabilità dei risultati dell’intero gruppo di lavoro.

“Responsabile”: Figura che, al proprio livello di competenza e con le mansioni proprie, coordina un gruppo di Responsabili e/o Lavoratori. Coincide con le figure specifiche di Capo squadra, Capo turno, Capo reparto, Capo ufficio, Capo servizio e Responsabile di Direzione. Risponde al suo superiore gerarchico, mentre il grado di autonomia e responsabilità è in funzione del livello professionale acquisito.

TITOLO VIII GLI ISTITUTI DEL NUOVO MERCATO DEL LAVORO

Art. 27 - Rapporto di lavoro -

Il normale rapporto di lavoro è a tempo pieno e indeterminato

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro, pertanto in assenza di esplicita pattuizione scritta, il contratto di lavoro subordinato si considera a tempo pieno ed a tempo indeterminato.

Art. 28 - Istituti del nuovo mercato del lavoro -

LAVORI ATIPICI:

B. Lavoro a tempo parziale: nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l’assunzione può avvenire a tempo pieno, ai sensi dell’articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o a tempo parziale. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell’orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all’anno. Quando l’organizzazione del lavoro è articolata in

turni, l'indicazione di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

- C. Lavoro a tempo determinato: è ammessa l'assunzione di Lavoratori con contratto a tempo determinato senza indicare le motivazioni per una durata non superiore ai 36 mesi a norma della L. 183/2014, o per particolari motivi di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. La normativa in materia stabilisce alcuni divieti e limitazioni e disposizioni particolari in materia di superamento del termine inizialmente concordato, di proroga dello stesso e di reiterazione del contratto a termine. Tranne che per il proporzionamento delle retribuzioni all'orario effettuato, è vietata ogni discriminazione rispetto agli assunti con contratto a tempo indeterminato. Il Contratto di lavoro a Tempo Determinato, a pena di nullità, deve risultare da atto scritto.
- D. Contratto di solidarietà espansiva: consistono nella riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione, che sarà però parzialmente integrata dall'INPS (art. 5, D.L. 20/05/1993 n. 148), con contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. Gli Ispettori sono preposti ad accertare la corrispondenza fra la riduzione d'orario e nuove assunzioni. Le nuove assunzioni godranno degli incentivi previsti dal D.L. 726/1984.
- E. Contratto di solidarietà difensiva: consistono nella riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione, che sarà però parzialmente integrata dall'INPS (art. 5, D.L. 20/05/1993 n. 148), con contestuale riduzione dei licenziamenti programmati per esuberi strutturali. Gli Ispettori sono preposti ad accertare la corrispondenza fra la riduzione d'orario e riduzione dei licenziamenti.
- F. Lavoro a domicilio: il Lavoratore presta la sua attività in casa propria od in locali di sua pertinenza e comunque non in locali di pertinenza del Datore di lavoro. Possono essere coinvolti anche familiari del Lavoratore. La retribuzione è a cottimo puro. I Datori di lavoro ed i Lavoratori devono essere iscritti in appositi elenchi. Eventuale lavoro a domicilio dovrà risultare da atto scritto che ne precisi tutte le condizioni.
- G. Telelavoro: si differenzia dal lavoro normale presso una sede aziendale essenzialmente perché la prestazione lavorativa avviene in un luogo diverso dall'Azienda e spesso (ma non necessariamente) presso la dimora del Lavoratore. La retribuzione è, normalmente, ad economia, cioè a tempo. Il Contratto di telelavoro deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.
- H. Somministrazione di lavoro: il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un somministratore autorizzato, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Il contratto di somministrazione deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.
- I. Tirocini.

TITOLO IX LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 29 - Definizione -

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento dell'attività lavorativa con orario ridotto rispetto a quello ordinario previsto nel presente Contratto. 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 ed a rispondere alle esigenze delle imprese e dei Lavoratori. Il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.

Art. 30 - Clausole flessibili del lavoro a tempo parziale -

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale necessita, ordinariamente, della volontarietà di entrambe le Parti (Azienda e Lavoratore). Tale volontà deve risultare da atto scritto, nel quale devono essere indicati la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno. Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario a tempo pieno.

Il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, così come definito dall'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 66 del 2003. Le clausole flessibili possono essere pattuite per iscritto dalle parti avanti alle commissioni di certificazione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Le clausole flessibili prevedono, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variane in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del

25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale. Le modifiche dell'orario di cui al secondo periodo comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti. Al Lavoratore è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Su accordo delle parti risultante da atto scritto e' ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale e' trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro e' tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unita' produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

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

Art. 31 - Condizioni di assunzione -

Il rapporto di lavoro a tempo parziale, dovrà risultare da atto scritto, nel quale sono indicati i seguenti elementi: il periodo di prova per i nuovi assunti;

il trattamento economico e normativo, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa ordinaria ridotta;

l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno;

l'eventuale previsione concordata della possibilità di lavoro supplementare o straordinario e richiamo della relativa regolamentazione;

l'eventuale previsione concordata della possibilità d'intensificazione in particolari periodi dell'anno (per stagionalità, festività, ecc.);

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore, salvo diverso accordo sottoscritto in sede sindacale, non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale per la giornata di sabato e/o festive, cui possono accedere anche studenti e/o Lavoratori occupati a tempo parziale presso

altro Datore di lavoro.

Diverse modalità relative alla collocazione temporale della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo aziendale, ovvero previo parere vincolante di conformità dell'Ente Bilaterale Territoriale, od in mancanza, Nazionale.

In relazione alle specifiche realtà territoriali ed aziendali ed alle particolari condizioni dei Lavoratori, al secondo livello di Contrattazione possono essere raggiunte intese in materia di durata della prestazione.

Art. 32 - Lavoro a tempo parziale post partum -

Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.

Il datore di lavoro e' tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

Art. 33 - Lavoro a tempo parziale per esigenze di assistenza o cura -

I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unita' sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale e' trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, e' riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

TITOLO X LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 34 - Documentazione assunzione -

Fermo restando che la forma comune del rapporto di lavoro è a tempo indeterminato, è consentita, nel rispetto delle norme legali e contrattuali, l'apposizione di un termine.

L'assunzione a tempo determinato dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- la tipologia del contratto di assunzione;
- la data prevista di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata;
- la località in cui il lavoratore presterà la sua opera;
- la categoria professionale cui il lavoratore sarà assegnato, la sua qualifica, livello e retribuzione;
- l'indicazione dell'applicazione del presente Contratto Collettivo di Lavoro;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- le altre eventuali condizioni particolari concordate.

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

Il Lavoratore sottoscriverà per accettazione la lettera di assunzione.

Al Lavoratore deve essere consegnato gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente CCNL (disponibile presso le Sedi delle Parti sottoscrittrici).

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

1. documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
2. documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
3. altri documenti e certificati eventualmente richiesti dal Datore di lavoro.

Il Lavoratore dipendente dovrà dichiarare all'Azienda la sua residenza e/o dimora e notificare tempestivamente i successivi mutamenti.

Art. 35 - Caratteristiche (durata, proroga, successione dei contratti e diritto di precedenza).

Per effetto della Legge 78/2014, di conversione del D. L. 34/2014, è ammessa l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato per lo svolgimento di qualsiasi mansione, non superiore a trentasei mesi, comprensivi delle eventuali proroghe.

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

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

Il limite quantitativo percentuale alla stipulazione di contratti a tempo determinato rispetto a quelli a tempo indeterminato è stabilito nelle misure indicate ai punti 1. e 2. che seguono.

1. DEROGHE PARTICOLARI SUI LIMITI PERCENTUALI

Non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Sono esenti dal limite di cui sopra i contratti a tempo determinato conclusi:

- nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
- per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2 decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- per sostituzione di Lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;

con lavoratori di età superiore a 50 anni;
di disoccupati che siano già regolarmente iscritti da almeno 3 mesi presso i Centri per l'Impiego Territoriali competenti al fine di incentivare la rioccupazione.

2. DEROGHE PER LA GENERALITÀ DEI LAVORATORI

In aggiunta a quanto precede, è ammessa l'assunzione con contratto a tempo determinato, nel limite del 20% dei Lavoratori in forza a tempo indeterminato presso l'Azienda, per la generalità dei Lavoratori non rientranti nelle categorie di cui alla precedente punto 1.

Nella base di computo dei lavoratori a tempo indeterminato, saranno compresi gli Apprendisti, i Lavoratori intermittenti con diritto all'indennità di disponibilità, i lavoratori a tempo parziale (in proporzione alla percentuale di prestazione lavorativa effettuata), in forza al 1° gennaio dell'anno di stipulazione del contratto a tempo determinato.

Per i Datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti, è sempre possibile effettuare, a questo titolo, due assunzioni a tempo determinato.

Se dall'applicazione matematica della percentuale del 20% sul numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, deriva un numero decimale, i contratti a tempo determinato consentiti, saranno quelli risultanti dal solo valore intero.

Art. 36 - Tredicesima mensilità -

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, la cui durata prevista sia inferiore a 12 mesi, la tredicesima mensilità, con previsione nella lettera di assunzione o successivo accordo assistito, potrà essere corrisposta frazionata mediante il riconoscimento dell'8,33% della Retribuzione Mensile Lorda Normale spettante per ciascun mese lavorato, o frazione di mese superiore a 15 giorni.

Analogamente, si potrà corrispondere mensilmente la monetizzazione del rateo di permessi retribuiti mediante il riconoscimento del 2,32% della R.M.L.N.

Art. 37 - Principio di non discriminazione -

Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la gratifica natalizia o tredicesima mensilità, i permessi retribuiti, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, fatta salva la possibilità di monetizzazione frazionata degli istituti nei casi di rapporto previsto inferiore a mesi 12, come previsto all'art. 36 che precede o quando così stabilito dalla Contrattazione Aziendale di Secondo Livello.

Il T.F.R. maturato potrà essere destinato dal Lavoratore ad un Fondo di Previdenza Complementare, a parità di condizioni dei lavoratori a tempo indeterminato.

TITOLO XI

“CONTRATTI DI LAVORO ESPANSIVI E DIFENSIVI”

Art. 38 - Contratti di lavoro espansivi: definizione -

Al fine d'incrementare gli organici l'Azienda e le Associazioni Sindacali firmatarie possono stipulare un accordo collettivo aziendale che preveda, programmandone le modalità 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, 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 dalla L. 863/84 (integrazione salariale e riduzione contributiva) i contratti collettivi in questione devono essere depositati presso la Direzione Territoriale del Lavoro.

Art. 39 - Contratti di lavoro difensivi: definizione -

Tramite accordo sindacale, nelle Aziende che abbiano avviato procedure di mobilità o di riduzione del personale, è possibile ridurre l'orario di lavoro contrattuale, per tutti i Lavoratori, o per classi omogenee di essi, al fine di ridurre i licenziamenti previsti. In tal caso vi sarà integrazione, a norma di Legge, delle retribuzioni ridotte conseguenti alla riduzione dell'orario concordata.

TITOLO XII

“TELELAVORO”

Art. 40 - Telelavoro: 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 il Telelavoratore (Lavoratore dipendente) e l'Azienda, che le Parti reputano particolarmente utile alle lavoratrici al fine di conciliare i tempi di lavoro con le esigenze familiari.

Il Telelavoro è solo un modo particolare di svolgimento della prestazione lavorativa, ed è parte dell'organizzazione dell'Azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno e, spesso, coincide con l'abitazione del telelavoratore.

Il Telelavoratore ha, quindi, gli stessi diritti dei Lavoratori dipendenti che svolgono l'identica attività nei locali aziendali. In quanto compatibile, il telelavoratore è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo del Datore di lavoro.

Art. 41 - Telelavoro: tipologie -

Il Telelavoro può essere di tre tipi:

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

Art. 42 - Telelavoro: ambito -

Il Telelavoro si applica esclusivamente ai Lavoratori subordinati. Il Telelavoro, può svolgersi a tempo pieno ed anche con contratto a tempo parziale o a tempo determinato.

Il centro di Telelavoro o la singola postazione nell'abitazione del telelavoratore non configurano un'unità produttiva autonoma dell'Azienda.

Art. 43 - Telelavoro: condizioni -

Il Telelavoro ha carattere volontario sia per l'Azienda sia per il Lavoratore dipendente.

Se il Telelavoro non è previsto nel contratto d'assunzione, il Lavoratore dipendente è libero di accettare o respingere l'offerta di svolgere Telelavoro, prospettata nel corso del rapporto di lavoro.

Il compito d'individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione da effettuarsi dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

Art. 44 - Telelavoro: formazione -

I telelavoratori, a parità di prestazioni lavorative, 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 dalle strutture formative paritetiche locali, ove presenti.

In loro assenza, dovrà essere fornita conformemente ai programmi approvati dalle strutture paritetiche regionali o nazionali per la specifica attività.

Art. 45 - Telelavoro: postazione di lavoro -

La postazione del telelavoratore ed i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono, a carico del Datore. Tenuto conto degli investimenti richiesti per la costituzione della postazione di lavoro, il recesso immotivato del telelavoratore, che avvenga entro 3 anni dall'inizio del rapporto di telelavoro, od un eventuale minor termine previsto nel contratto di telelavoro, comporterà che le spese di postazione sostenute siano, pro-quota, a carico del telelavoratore. L'Azienda è tenuta a fornire al telelavoratore tutti i necessari supporti tecnici. In ogni caso l'Azienda si fa carico dei costi derivanti dalla normale usura e/o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dall'eventuale perdita dei dati utilizzati dal telelavoratore, salvo che ciò sia imputabile a mancata diligenza, dolo od imperizia grave del telelavoratore stesso.

Art. 46 - Protezione dei dati -

L'Azienda adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software atti a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal Lavoratore dipendente per fini professionali; essa provvederà ad informare il telelavoratore 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 in capo al telelavoratore.

È demandata alla Contrattazione di secondo livello ogni restrizione riguardante l'uso d'apparecchiature, strumenti, programmi informatici. All'atto della costituzione del rapporto,

L'Azienda informerà il telelavoratore sulle sanzioni applicabili in caso di violazione.

Art. 47 - Tempo di lavoro -

Il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro. Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore le norme previste dal D. Lgs. 66/2003.

Art. 48 - Diritti del Telelavoratore -

Il telelavoratore ha, in proporzione al lavoro svolto, gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei Lavoratori dipendenti che operano in Azienda con le medesime mansioni e/o qualifica, nonché ha diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione ed allo sviluppo della carriera previsti per i Lavoratori dipendenti con mansioni identiche od analoghe. Il Lavoratore dipendente che passa al Telelavoro nel corso del rapporto conserva, a parità di professionalità richiesta, di lavoro svolto e di tempo dedicato, le condizioni precedentemente acquisite.

Art. 49 - Telecontrollo -

L'Azienda, previo accordo sindacale, può instaurare strumenti di telecontrollo nel rispetto sia del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, della Privacy e delle leggi vigenti in materia, fermo restando che nessun teledispositivo di controllo quantitativo o qualitativo potrà essere utilizzato all'insaputa dei telelavoratori.

Art. 50 - Competenza normativa della Commissione Bilaterale -

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. 51 - Telelavoro: contrattazione di secondo livello -

Alla contrattazione di secondo livello, da effettuarsi tra le Parti Territoriali o aziendali stipulanti il presente CCNL, è demandato di approfondire:

1. l'adozione di misure dirette a prevenire o ridurre l'isolamento del telelavoratore 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 telecontrollo;
3. l'eventuale fascia di reperibilità;
4. la determinazione in concreto degli strumenti che permettono l'effettiva autonoma gestione del tempo di lavoro al telelavoratore;
5. le fattispecie disciplinarmente rilevanti per il telelavoratore e le relative sanzioni.

TITOLO XIII LAVORO INTERMITTENTE

Art. 52 - Definizione -

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana.

Art. 53 - Forma e comunicazioni -

Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

J. durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma dell'articolo 13;

K. luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;

- L. trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- M. forme e modalità, con cui il datore di lavoro e' legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché modalità di rilevazione della prestazione;
- N. tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- O. misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Il datore di lavoro e' tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro e' tenuto a comunicarne la durata alla direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms o posta elettronica.

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al primo periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente articolo si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Art. 54 - Condizioni -

I casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.

In ogni caso, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Nei periodi in cui non viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità.

Le disposizioni della presente sezione non trovano applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni

Art. 55 - Indennità di disponibilità -

La misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, è pari al 20% della paga oraria.

L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.

In caso di malattia o di altro evento che gli renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informarne tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Ove non provveda all'adempimento di cui al periodo precedente, il lavoratore perde il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale.

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

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale il lavoratore intermittente può versare la differenza contributiva per i periodi in cui ha percepito una retribuzione inferiore a quella convenzionale ovvero ha usufruito dell'indennità di disponibilità fino a concorrenza del medesimo importo.

Art. 56 - Divieti -

E' vietato il ricorso al lavoro intermittente:

- P. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- Q. presso unità produttive nelle quali si e' proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- R. ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

TITOLO XIV

“CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO”

Art. 57 - Condizioni e divieti -

Serve a soddisfare le esigenze momentanee dell’Azienda, che assume le vesti negoziali di “utilizzatore”.
Il contratto di somministrazione può essere stipulato con una delle Agenzie per il Lavoro autorizzate ed iscritte all’Albo Nazionale Informatico delle Agenzie per il Lavoro.

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato.

Il contratto di somministrazione di lavoro e' vietato:

- S. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- T. presso unita' produttive nelle quali si e' proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno 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 tre mesi;
- U. presso unita' produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- V. 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. 58 - Limiti -

Ai Lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui al precedente articolo presso l’utilizzatore, sono riconosciute, qualora più favorevoli, le retribuzioni previste nel presente CCNL, salvo le aree d’esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro e, salvo diversi accordi, le prestazioni dell’Ente Bilaterale.

Il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell’anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unita' superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato e' utilizzata nei limiti quantitativi individuati per i lavoratori somministrati a tempo indeterminato. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. La contrattazione collettiva di secondo livello può stabilire percentuali maggiori con specifica attenzione alle seguenti ipotesi: nuove aperture, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni e lavoro stagionale.

TITOLO XV

“LAVORATORI DI PRIMA ASSUNZIONE”

Art. 59 - Condizioni d’ingresso -

Al fine di favorire le assunzioni di Lavoratori, a tempo indeterminato, non in possesso dei requisiti anagrafici di Legge previsti in materia di Apprendistato e presuntivamente privi delle necessarie pregresse competenze di base inerenti le mansioni richieste, non avendole essi, formalmente, dichiarate documentate in sede di assunzione, le aziende potranno inizialmente inquadrali, per il periodo massimo di effettivo lavoro indicato nella seguente tabella, nel livello, immediatamente inferiore rispetto a quello riferibile alle mansioni di destinazione.

Livello D’approdo	Livello di inquadramento iniziale	Durata
Livello 3	Livello 4	18 mesi
Livello 4	Livello 5	18 mesi
Livello 5	Livello 6	15 mesi

Livello D'approdo	Livello di inquadramento iniziale	Durata
Livello 6	Livello 6s	12 mesi
Livello 6s	Livello 7	12 mesi

Il trattamento economico e normativo sarà quello del livello d'inquadramento.

Superato il periodo di prova e le previste verifiche periodiche, entro i termini massimi che precedono, la progressione di carriera spettante per le mansioni effettivamente svolte non potrà essere posticipata per altre cause o ragioni.

Tutto quanto sopra previsto e le condizioni di progressione nella carriera, dovranno essere riportate nel contratto d'assunzione, in caso contrario il Lavoratore dovrà essere immediatamente inquadrato nel livello "di approdo" o in quello corrispondente alle mansioni effettivamente svolte.

TITOLO XVI "COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO"

Art. 60 - Assunzione -

L'assunzione del personale deve essere regolarmente effettuata secondo le norme di Legge in vigore. L'assunzione, in tutti i casi, dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- W. tipo di contratto;
- X. mansione, qualifica e livello di inquadramento attribuiti al Lavoratore;
- Y. data di assunzione;
- Z. luogo di lavoro;
- AA. orario di lavoro;
- BB. termine del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;
- CC. durata del periodo di prova (entro i limiti contrattuali);
- DD. trattamento economico iniziale ed eventuali sviluppi previsti;
- EE. CCNL applicato.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare con chiarezza il Datore di lavoro: il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale, nonché tutti quei dati o notizie previste dalla Legge. L'Azienda è tenuta a consegnare al Lavoratore, contestualmente alla lettera di assunzione, copia del Testo Ufficiale del presente CCNL, che potrà essere richiesto all'Organizzazione Datoriale d'appartenenza, della quale il Lavoratore dovrà attestare l'avvenuta ricezione.

Art. 61 - Documenti per l'assunzione -

All'atto dell'assunzione il Lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

- carta d'identità o altro documento equipollente, tesserino codice fiscale o tessera sanitaria;
- accettazione della lettera di assunzione;
- documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- attestato di conoscenza di lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
- certificati, diploma degli studi compiuti o diploma od attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
- dichiarazione di accettazione della normativa applicabile del presente CCNL;
- autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di Legge;
- permesso di soggiorno in corso di validità (per Lavoratori extracomunitari);
- altri documenti e/o certificati che l'Azienda ritenga opportuno richiedere.

Il Lavoratore dovrà inoltre dichiarare la propria residenza e/o domicilio, ed è tenuto a dare tempestiva comunicazione degli eventuali successivi mutamenti.

In tale residenza il Datore di lavoro trasmetterà le comunicazioni formali che, anche in caso di mancata consegna, con la compiuta giacenza, s'intenderanno ricevute dal Lavoratore.

Se si tratta di Lavoratore Apprendista, all'atto dell'assunzione, oltre a produrre il titolo di studio, dovrà dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché periodi di lavoro già eventualmente svolti nella medesima qualifica.

Art. 62 - Visita medica preassuntiva -

Il Lavoratore, prima dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica preassuntiva. Tale accertamento ha lo scopo di certificare la generale idoneità al lavoro ed è distinto dalla visita medica preventiva d'idoneità alla

mansione prevista dall'Art. 41 del D. Lgs. 81/2008.

La visita medica preassuntiva sarà effettuata, a scelta del Datore di lavoro, dal Medico Competente, dal Medico Specialista o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL. La visita medica, ai fini dell'accertamento dell'idoneità del Lavoratore allo svolgimento delle mansioni cui è destinato, sarà effettuata dal Medico Competente.

Allorquando il Lavoratore dipendente contesti la propria idoneità fisica ad espletare le mansioni affidate sarà sottoposto a visita medica del Medico Competente o ad accertamenti a cura di enti pubblici o universitari.

TITOLO XVII "MANSIONI DEL LAVORATORE"

Art. 63 - Mansioni Promiscue -

Il Lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di prevalenza ad una mansione e che effettua con frequenza, anche calendarizzata, sostituzioni o supplenze di altri lavoratori con professionalità superiori, sarà inquadrato nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione, quando essa rilevi per oltre il 50% del tempo sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

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

Art. 64 - Mutamento di mansioni -

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 incidono sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni. Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore possono essere previste da contratti di secondo livello. Il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa. Nelle sedi di cui all'articolo 2113 cc, ultimo comma, o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 10 settembre 2003, n. 276, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione diviene definitiva, salva diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo sei mesi continuativi. Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Salvo che ricorrano le condizioni di cui sopra, ogni patto contrario è nullo.

Art. 65 - Jolly -

Sono considerati Jolly quei Lavoratori dipendenti assegnati permanentemente ed all'interno dell'intero orario di lavoro a mansioni che comprendano qualifiche che si articolino su più categorie.

L'inquadramento dei Jolly sarà al livello della mansione più qualificata.

Art. 66 - Distacco.

Al fine di migliorare la collaborazione tra le imprese che partecipano al facility management, e previo accordo tra di loro, l'azienda può, per soddisfare un interesse proprio, inviare alle dipendenze di un soggetto terzo uno o più lavoratori per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Requisiti di legittimità:

- temporaneità del distacco;
- sussistenza di un interesse al distacco in capo all'azienda o alla cooperativa distaccante che deve essere: specifico, concreto e persistente per tutto il periodo del distacco ed in ampliamento all'unico ed originario rapporto di lavoro con il distaccante. Esso non può mai concretizzarsi in un mero corrispettivo per la fornitura di lavoro altrui, in quanto in caso contrario diverrebbe somministrazione di lavoro. E' demandata alla contrattazione aziendale o territoriale la pratica di questo istituto.

TITOLO XVIII

“ORARIO DI LAVORO”

Art. 67 - Orario di lavoro: definizione -

Come previsto dall'Art. 2 D. Lgs. 66/2003, per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il Lavoratore sia al lavoro, a disposizione del Datore di lavoro e nell'esercizio delle sue mansioni e/o delle sue funzioni, compresi i periodi in cui i Lavoratori siano obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dal Datore di lavoro ed a tenersi a disposizione di quest'ultimo, 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 ore settimanali, normalmente distribuito su 5 o 6 giornate lavorative.

Esemplificazione:

orario di lavoro su 5 giorni - Tale forma di articolazione dell'orario settimanale - fatta salva la normale durata di 40 ore - si realizza, ordinariamente, attraverso la distribuzione della prestazione lavorativa in 5 giornate di 8 ore, da effettuarsi, normalmente, nei giorni dal lunedì al venerdì;

orario di lavoro su 6 giorni - Tale forma di articolazione dell'orario settimanale - fatta salva la normale durata di 40 ore - si realizza, ordinariamente, attraverso la distribuzione della prestazione lavorativa in 6 giornate da effettuarsi, normalmente, nei giorni dal lunedì al sabato.

Non si computano nell'orario di lavoro, come previsto dall'Art. 5 R.D. 1955/1923, richiamato dall'Art. 8 comma 3 D. Lgs. 66/2003: i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'Azienda; le soste di durata non inferiore a dieci minuti, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione al Dipendente, nel senso chiarito precedentemente (i periodi sinora elencati non si computano neanche ai fini del riposo giornaliero, che deve essere continuativo); il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro.

Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

Per far fronte ad eventi improvvisi ed imprevedibili od ad intensificazione dei servizi richiesti e quindi a mutamenti dei flussi di lavoro, che determinano la necessità di tempestivo adeguamento dell'attività, dei servizi o della produzione, ed al fine di ridurre l'utilizzo di altri strumenti più costosi per i Lavoratori e per le Aziende, l'Azienda potrà realizzare diversi regimi d'orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale ed attivando la Banca delle Ore.

Per la particolare attività delle Aziende che hanno servizi specifici e senza soluzione di continuità, a tutela dei clienti, le Parti convengono quanto segue:

ai sensi dell'Art. 4, del D. Lgs. n. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro non potrà superare, per ogni periodo di 45 giorni, la media di 58 ore, comprese le ore di straordinario. La durata media dell'orario di lavoro ordinario e straordinario, tenuto conto delle impennate della domanda di settore, correlata alla stagionalità e/o festività e/o periodi feriali, non potrà superare le 48 ore calcolate in un periodo mobile di 6 mesi.

La contrattazione di secondo livello potrà concordare profili particolari di orario e la loro distribuzione, anche considerando la domenica giorno lavorativo e prevedere ogni altra deroga in tema di orario di lavoro, di riposi e di straordinari. Nel caso di istituzione di turni giornalieri di lavoro, i Lavoratori non potranno rifiutarsi di effettuarli. Pertanto, il Dipendente deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti, anche se questi sono predisposti soltanto per determinati servizi o reparti.

Le parti convengono di soffermarsi sulla predominante caratteristica del Settore Turistico, la stagionalità e, conseguentemente, sulla necessità di offrire flessibilità dell'orario di lavoro, al precipuo fine di armonizzare tra loro, sia le mansioni del personale, sia le esigenze del turismo stesso e, contemporaneamente, agevolare le microimprese del settore, che necessitano di poter impiegare le risorse in modo completo ed efficiente in ogni periodo dell'anno.

La stagionalità, nelle sue diverse accezioni, ciclica, climatica, festiva, feriale, fieristica, etc., necessita di adeguate politiche legislative e contrattuali al fine di incrementare progressivamente il periodo di attività delle imprese turistiche. Potranno, infatti, essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettemanali, ovvero, sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro tali da comportare prestazioni lavorative di durata superiore a quelle normalmente previste ed a compensazione prestazioni di durata inferiore. In tale ottica, il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre, per le settimane con prestazioni di durata inferiore a quella prevista non dà luogo a riduzioni della normale retribuzione.

Tutto ciò premesso, qualora le aziende o i gruppi di aziende che intendessero avvalersi della possibilità di cui al presente articolo potranno attivare una negoziazione a livello aziendale o interaziendale per il raggiungimento di accordi, anche di tipo sperimentale, riferiti all'intera azienda o parti di essa, su una o più delle materie concernenti l'utilizzo delle prestazioni lavorative sulla base delle ore di lavoro complessivamente dovute a norma del presente contratto e/o le particolari citate tipologie di rapporti di lavoro.

Art. 68 - Orario di lavoro: sospensione -

In caso di eccezionale e breve sospensione del lavoro (inferiore a trenta minuti), per fatto indipendente dalla volontà del Lavoratore, egli avrà diritto alla normale retribuzione, per tutto il periodo di sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubblica emergenza per calamità naturali, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore o di scioperi.

In caso di sospensione pari o superiore a 30 minuti, dovuta a causa di forza maggiore, il Datore ha diritto di porre in libertà i dipendenti interrompendo così la retribuzione.

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti interessate, purché esso sia concordato tra Azienda o RSA, contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

La sospensione del lavoro per riduzione o interruzione di attività, che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo assistito tra Azienda e RSA per il prolungamento di tale termine o per la modifica della presente disciplina, dà diritto al lavoratore di essere licenziato a domanda, con diritto a tutte le indennità di fine rapporto, compreso il preavviso.

Art. 69 - Orario di lavoro: lavoro discontinuo o di semplice attesa -

Per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri, addetti alla reception, inservienti, centralinisti, personale addetto agli impianti di condizionamento e riscaldamento, personale addetto alla conduzione di piscine ed al controllo dei bagnanti ed altri eventuali esemplificazioni), la durata dell'orario di lavoro normale settimanale può essere fissata nel contratto d'assunzione in 45 ore ordinarie, fermo restando che la retribuzione mensile sarà proporzionata all'orario settimanale ordinario pattuito.

Tali Lavoratori discontinui, a norma dell'Art. 16 d) e p) del D. Lgs. 66/2003, sono esclusi dall'ambito d'applicazione della disciplina legale dell'orario normale di lavoro di cui all'Art. 3 dello stesso decreto legislativo, ma, al contrario, sono soggetti alla disciplina sulla durata massima settimanale di cui all'Art. 4.

L'orario settimanale di lavoro può essere svolto con diversi sistemi (su 5 o 6 giorni) che dovranno essere inseriti nella lettera di assunzione, fermo restando che, quando la variazione è richiesta dalla natura del servizio, potrà essere effettuata in qualsiasi momento, ordinariamente tramite comunicazione scritta al Lavoratore da effettuarsi 10 giorni prima dell'inizio del mese in cui la variazione avrà effetto.

Per il Lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia, una volta superato l'orario di lavoro normale di 45 ore settimanali, decorre la qualificazione straordinaria del lavoro con la maggiorazione del 15% per le prime 8 ore e del 20% per le ore eccedenti.

TITOLO XIX

“PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONE D'ORARIO”

Art. 70 - Gestione orario di lavoro -

Come prevede l'Art. 17 c. 5 del D. Lgs. 66/2003, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei Lavoratori, le disposizioni dello stesso Decreto Legislativo relative all'orario di lavoro non si applicano ai Lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai Lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta di Dirigenti, di personale direttivo delle Aziende, di personale viaggiante o di altre persone aventi, di fatto, autonomo potere di gestione del loro orario, anche quando esso è determinato da esigenze obiettive.

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'Azienda con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (come prevedeva l'articolo 3 del R.D. 1955/1923), contrattualmente individuato nel personale che riveste la qualifica di “Quadro” o di “Impiegato di I° o di II° livello”, della classificazione di cui al presente contratto.

La Paga Base Nazionale Mensile del personale direttivo già comprende la retribuzione di eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato nei giorni lavorativi, nei limiti della normalità (massimo 22 ore mensili).

Il lavoro straordinario eccedente i predetti limiti, o svolto nei giorni di riposo o nei giorni festivi, dovrà essere retribuito con le maggiorazioni contrattuali.

L'Azienda, in alternativa al pagamento, potrà concordarne il recupero.

TITOLO XX

“RIPOSO GIORNALIERO E RIPOSO SETTIMANALE”

Art. 71 - Riposo giornaliero -

Il riposo giornaliero deve essere di almeno 11 ore consecutive ogni 24 ore. Per effetto dell'Art. 17 del D. Lgs. 66/2003, nell'ambito della contrattazione di secondo livello aziendale potranno, a fronte di valide ragioni, essere concordate deroghe ulteriori rispetto a quanto previsto dal presente CCNL.

Nell'attesa della regolamentazione particolare di quanto sopra e fatte salve eventuali ipotesi già convenute al secondo livello di contrattazione, il riposo giornaliero normale di 11 ore consecutive, ogni 24 ore, potrà essere frazionato per non più di 20 giorni lavorativi per anno solare, per le prestazioni lavorative svolte nelle seguenti ipotesi:

1. cambio della turnistica o del “nastro orario”;
2. interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti ed attrezzature;
3. manutenzioni svolte presso terzi;
4. attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
5. allestimenti in fase d’avvio di nuove attività;
6. quando l’intervallo tra la fine e l’inizio dell’attività del giorno successivo sia inferiore alle 11 ore;
7. vigilanza degli impianti e custodia;
8. tempo degli inventari, redazione dei bilanci, adempimenti fiscali od amministrativi straordinari.

Art. 72 - Riposo settimanale -

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

Le Parti convengono sulla possibilità di ricorrere, mediante la contrattazione di secondo livello, a diverse modalità di godimento del riposo settimanale rispetto alla previsione del presente CCNL. Ciò, in particolare:

1. al fine di favorire l’organizzazione dei turni e la rotazione extra-domenicale del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze che si realizzano in seno alle Aziende che non effettuano il giorno di chiusura settimanale;
2. al fine di rispondere alle esigenze dei Lavoratori di conciliazione della vita professionale con la vita privata e le esigenze familiari.

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

Le Parti convengono, in via transitoria, che durante l’attesa della stipula degli accordi di secondo livello, di cui al comma che precede, il numero dei riposi che, in ciascun anno, possono essere fruiti ad intervalli più lunghi di una settimana sia pari a 20.

In caso di rinvio del riposo oltre il 7° giorno, in assenza di relativo accordo di secondo livello, sarà riconosciuta al Lavoratore, a titolo risarcitorio, un’indennità di 10,00 (dieci) euro per ciascuna settimana il cui riposo sia soggetto a rinvio, con il limite massimo di 2 settimane al mese.

**TITOLO XXI
“PERMESSI”**

Art. 73 - Permessi -

TIPO DI PERMESSO	ORE / GIORNI	CONDIZIONI	RETRIBUZIONE
Permessi retribuiti	16 ore annuali	Al Lavoratore saranno concessi brevi permessi retribuiti per giustificati motivi (visite mediche, etc...), maturati per quote di 1,33 ore per ciascun mese integralmente lavorato. Richiesta con almeno 1 giorno di anticipo, salvo casi di imprevedibilità e urgenza, concessione compatibile alle esigenze aziendali inderogabili.	Retribuzione Giornaliera Normale, senza maggiorazioni. In caso di mancata fruizione (in tutto o in parte) delle ore, il Lavoratore ha diritto alla relativa indennità sostitutiva, come previsto al successivo articolo 90.
	Periodo delle consultazioni elettorali e referendarie	I Lavoratori che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alle operazioni. Richiesta con almeno 1 giorno di anticipo	
	1 giorno ad evento	Matrimonio di un figlio	
	2 giorni ad evento	Nascita/adozione di un figlio	

Permessi straordinari	3 giorni all'anno	Decesso o grave infermità documentata di padre/madre, fratello/sorella, coniuge, figli, nonno, suocero o persona che sia in stabile convivenza con il Lavoratore, attestato da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata infermità, il lavoratore, ferma restando la compatibilità organizzativa, potrà concordare con il Datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.*	Il Dipendente potrà concordare con il Datore di lavoro la concessione di congedi retribuiti.
	Previsti art. 5 L. 52/2001	Al Lavoratore donatore di midollo osseo	
Permessi non retribuiti	Gruppi di 8 ore per un limite complessivo di 48 ore annuali.	Per gravi e comprovate esigenze personali e/o familiari, al Lavoratore potranno essere concessi periodi di aspettativa, senza oneri a carico dell'Azienda e senza compromissioni dell'attività lavorativa.	Retribuzione non prevista. Non maturazione di tutti gli istituti contrattuali, esclusa l'anzianità di servizio.

*In altri casi di documentata forza maggiore il Dipendente potrà concordare con il Datore di lavoro la concessione di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti maturati e non goduti o dalla Banca delle Ore.

TITOLO XXII **“FESTIVITÀ E FESTIVITÀ ABOLITE”**

Art. 74 - Festività -

Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con la Retribuzione Giornaliera Normale (RGN), i giorni appresso specificati:

1. festività nazionali:
 - 25 aprile: Ricorrenza della Liberazione;
 - 1 maggio: Festa dei Lavoratori;
 - giugno: Festa della Repubblica;
2. festività religiose:
 - 1° gennaio: primo giorno dell'anno;
 - 6 gennaio: Epifania;
 - il giorno del Lunedì di Pasqua;
 - 15 agosto: festa dell'Assunzione;
 - 1 novembre: Ognissanti;
 - 8 dicembre: Immacolata Concezione;
 - 25 dicembre: Santo Natale;
 - 26 dicembre: Santo Stefano;
 - la solennità del Santo Patrono.

Al Lavoratore che presti la propria opera nei giorni di festività sopra elencati è dovuta, oltre alla Retribuzione Normale Mensile, la quota oraria di tale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata festiva, con le maggiorazioni previste dagli Artt. 145 e 147.

Nessuna decurtazione sarà operata sulla Retribuzione Normale Mensile, in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui sopra.

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 ai permessi retribuiti già maturati od alla Banca delle Ore, spetterà al Dipendente, in aggiunta alla normale retribuzione, un ulteriore importo 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 conseguente a provvedimenti disciplinari.

Art. 75 - Festività abolite -

Le festività abolite sono:

- 19 marzo, festività di San Giuseppe;
- il giorno dell'Assunzione;
- il giorno del Corpus Domini;
- 29 giugno, SS. Pietro e Paolo.

In loro sostituzione, saranno riconosciute 32 ore di permessi retribuiti annuali da aggiungere, alle medesime condizioni, alle 16 ore di permessi retribuiti annuali, già previsti all'Art. 73.

Il totale dei permessi annuali retribuiti sarà, dunque, di 48 ore.

I permessi retribuiti dell'art. 73 (16 ore/anno) e dell'art. 75 (32 ore/anno), se non goduti entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di competenza, dovranno essere retribuiti con l'indennità sostitutiva.

E' data facoltà all'Azienda:

- di porre in permesso retribuito il Lavoratore nel primo trimestre, per un tempo pari al saldo, al 31 dicembre, dei permessi retribuiti maturati e non goduti;
- di suddividere l'erogazione dell'indennità sostitutiva residua in due quote uguali: la prima liquidata con la retribuzione di aprile, e la seconda con la retribuzione di maggio.

TITOLO XXIII SOLIDARIETÀ DIFENSIVA

Art. 76 - Solidarietà difensiva -

Per periodi di prevista lunga riduzione di lavoro, dove si potrebbero configurare licenziamenti, con Contratto di secondo livello, il Datore di lavoro, con l'accordo della maggioranza dei Dipendenti assistiti dalle Associazioni Sindacali firmatarie, può accordarsi per una redistribuzione dell'attività lavorativa, con riduzione anche della retribuzione, onde evitare o ridurre i licenziamenti e la perdita di maestranze specializzate.

TITOLO XXIV INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

Art. 77 - Intervallo consumazione pasti -

La durata del tempo per la consumazione dei pasti, salvo diversi accordi di secondo livello, va da 30 minuti ad un massimo di 2 ore, ed è concordata tra i Lavoratori dipendenti ed il Datore di lavoro in funzione delle esigenze di servizio conciliate, per quanto possibile, con quelle familiari o personali.

TITOLO XXV "CONGEDO PER MATRIMONIO"

Art. 78 - Congedo per matrimonio -

Al Lavoratore sarà concesso, in occasione del matrimonio, un periodo di congedo straordinario retribuito della durata di 15 giorni consecutivi di calendario. Tale periodo dovrà essere fruito entro 30 giorni dal matrimonio.

Durante il congedo matrimoniale il Lavoratore è considerato a tutti gli effetti in servizio e percepisce la Retribuzione Giornaliera Normale. In via ordinaria la richiesta di congedo matrimoniale è da presentarsi dal Lavoratore al Datore di lavoro con un termine di preavviso pari a 15 giorni.

Entro 30 giorni dal termine del periodo di congedo matrimoniale il Lavoratore dovrà produrre all'Azienda copia del certificato di matrimonio.

Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano ai Lavoratori in prova e ai Lavoratori con contratto a termine di durata inferiore ai 12 mesi.

TITOLO XXVI VOLONTARIATO

Art. 79 - Volontariato -

Per il Lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile, in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia ed in particolare dalla Legge n. 162/92 e dal DM n. 379/94 applicativo della stessa. Ai Lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed in particolare dalla Legge n. 266/91, compatibilmente con le esigenze di servizio, si potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata fino ad un massimo di 2 anni.

TITOLO XXVII LAVORATORI STUDENTI

Art. 80 - Lavoratori studenti -

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei Lavoratori del settore, i Datori di lavoro concederanno ai Lavoratori non in prova, che intendano frequentare corsi di studio diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale, in scuole d'istruzione dell'obbligo o superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e dei diplomi universitari o di laurea, i seguenti benefici:
FF. concordare un orario di lavoro, compatibile con le esigenze della struttura lavorativa, che agevoli la frequenza ai corsi e per la preparazione agli esami;
GG. considerare la prestazione di lavoro straordinario non obbligatoria;
HH. considerare come permessi retribuiti i giorni documentati delle prove di esame.

Nel caso di esami universitari che si articolano su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi retribuiti resta fissato nel numero di uno, fermo restando il diritto del Lavoratore studente di usufruire, previa programmazione concordata almeno 60 giorni prima dell'assenza, fino a 10 giorni di permessi non retribuiti nell'anno solare in concomitanza agli esami od alla sessione d'esami.

I Lavoratori con almeno 5 anni di servizio presso lo stesso Datore, potranno richiedere un congedo non retribuito al fine di:

- II. completare la scuola dell'obbligo;
- JJ. conseguire un titolo di studio di secondo grado o diploma universitario o di laurea;
- KK. partecipare ad attività formative diverse.

Il congedo non potrà eccedere 6 mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa, non è cumulabile con le ferie, malattia od altri congedi, può essere frazionato solo se compatibile con i carichi di lavoro o con eventuali sostituzioni e deve essere richiesto con preavviso pari al triplo della sua durata, con il limite di mesi tre.

Il Datore di lavoro riconoscerà il diritto al congedo compatibilmente con le inderogabili esigenze del lavoro.

TITOLO XXVIII "MATERNITÀ E PATERNITÀ"

Art. 81 - Gravidanza e puerperio -

In caso di gravidanza e puerperio, prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro, la Lavoratrice dipendente ha l'obbligo di esibire al Datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico, rilasciato dall'ufficiale sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale, indicante la data presunta del parto.
Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio la Lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare al Datore di lavoro, entro 30 giorni dal parto, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, prevista dalla Legge. In caso di gravidanza e puerperio, il periodo di astensione obbligatoria relativo a 5 mesi, alla lavoratrice sarà corrisposta l'intera retribuzione globale, quindi l'azienda si impegna all'integrazione fino al raggiungimento del 100% della retribuzione. In caso di estensione, a norma di legge, oltre i termini, del periodo di assenza obbligatoria, si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente Contratto previsto dalle legge. Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno, rispettivamente, le disposizioni di cui al paragrafo "Trattamento in caso di malattia e di infortunio sul lavoro", a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice interessata.

L'indennità di maternità è anticipata dal Datore di lavoro ed il relativo importo è posto a conguaglio con i contributi e le altre somme dovute all'INPS.

Per le lavoratrici dipendenti assunte con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità.

I periodi di congedo di maternità obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia 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.

L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 155 e che si verificano durante i periodi di congedo di maternità.

Sintesi conforme alle disposizioni vigenti all'atto della stesura del CCNL.

Durata	Periodo	Retribuzione	Previdenza
5 mesi complessivi (normalmente 2 prima e 3 dopo la data presunta del parto) più eventuale maternità anticipata ove ricorrano le condizioni di Legge verificate dalla DTL (Direzione Territoriale del Lavoro).	<ul style="list-style-type: none"> - 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 quella presunta; - 3 mesi successivi la data del parto;* 	Indennità corrisposta dall'INPS pari all'80% della retribuzione media giornaliera secondo quanto stabilito dall'art. 22 D.Lgs. 151/2001, e anticipata da Datore di lavoro ai sensi dell'art 1 L. n. 33/1980. Il Datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'indennità del 20% del valore dei ratei afferenti di tredicesima mensilità. Il periodo di congedo di maternità obbligatoria è computato all'anzianità di servizio, e matura regolarmente i ratei relativi alle mensilità supplementari e le ferie.	Copertura 100%

Tab. 2 Previsioni per il congedo di paternità

Durata	Periodo	Retribuzione	Previdenza
5 mesi complessivi utilizzati dal padre in alternativa alla madre soltanto nelle seguenti ipotesi: <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. 	Dopo la nascita del bimbo.	Stessa indennità spettante al congedo di maternità.	Copertura 100%

Un giorno di astensione obbligatoria. Due giorni di astensione facoltativa, anche continuativi, da fruire in alternativa alla madre.**	Entro 5 mesi dalla nascita del bambino.	Indennità corrisposta dall'INPS del 100%	Copertura 100%
---	---	--	----------------

* ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità (5 mesi) la Lavoratrice, se non vi sono controindicazioni mediche, può scegliere di posticipare il periodo, assentandosi dal mese precedente la data presunta del parto per i quattro successivi.

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

Tab. 3 Congedo parentale
Durata Periodo Retribuzione Previdenza

Durata	Periodo	Retribuzione	Previdenza
6 mesi continuativi o frazionati*	Nei primi 8 anni di vita del bambino	Indennità economica pari al 30% della Retribuzione Media Giornaliera, per un periodo massimo di 6 mesi goduti fino al 6° anno di età del bambino. Per i periodi successivi, la stessa prestazione spera se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta.** Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e modalità stabilite per l'astensione obbligatoria. Il periodo di astensione facoltativa è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari ed al trattamento di fine rapporto.	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al 3°anno di vita del bambino. Per i periodi successivi contribuzione ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.

*La 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 salirà a mesi 11.

**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.

Tab. 4 Permessi - Riposi giornalieri (ex riposi allattamento)

Genitore	Durata	Periodo di godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	<ul style="list-style-type: none"> - 2 ore di permesso (4 per Parti plurimi) se l'orario giornaliero lavorato è superiore alle 6 ore. - 1 ore di permesso se l'orario è inferiore alle 6 ore. 	Durante il 1° anno di vita del bambino.	<p>Le ore di riposo giornaliero sono retribuite come normale orario di lavoro mediante un'indennità a carico INPS.</p> <p>L'indennità è anticipata dal Datore di lavoro.</p> <p>Durante i periodi di riposo decorre l'anzianità di servizio ma non maturo ferie e mensilità aggiuntive.</p>	Copertura ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.
Padre	<p>Diritto di uscire dal luogo di lavoro, come previsto per la madre, nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il figlio è affidato solo al padre; - la madre Lavoratrice dipendente non se ne avvale per scelta o perché non ne ha diritto; - in caso di morte o grave infermità della madre; - la madre è lavoratrice autonoma professionista. 	Come madre.	Come madre.	Come madre.

Genitore Durata Periodo di godimento Retribuzione Previdenza

Tab. 5 Permessi - Malattia del bambino e madre gestante

Genitore Durata e periodo di godimento Retribuzione Previdenza

Genitore	Durata e periodo di godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre e padre*	<ul style="list-style-type: none"> - fino al 3° anno di vita del bambino diritto per tutta la durata della malattia del bambino; - dai 3 anni agli 8 anni 5 giorni lavorativi per ciascun genitore all'anno. 	<p>Nessuna.</p> <p>Durante il periodo di malattia del bambino decorre l'anzianità di servizio ma non maturano le ferie e le mensilità differite.</p>	<p>Fino al 3° anno di età del bambino copertura 100%.</p> <p>Dal 3° fino all'8° anno di vita, copertura ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.</p>

Madre gestante	permessi per esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche.**	100% dal Datore di lavoro.	Copertura 100%.
----------------	--	----------------------------	-----------------

*Il diritto all'astensione per malattia del bambino spetta alternativamente alla madre o al padre.

**Il diritto è subordinato alla necessità, documentata, d'eseguire esami, accertamenti e visite durante l'orario di lavoro. La Lavoratrice deve presentare al Datore domanda preventiva e successiva documentazione giustificativa con data ed orario d'effettuazione.

TITOLO XXIX

“FERIE”

Art. 82 - Ferie -

Il Lavoratore dipendente di cui al presente CCNL matura un periodo di ferie annuali nella misura di 28 giornate di calendario, pari a quattro settimane (160 ore lavorative per i dipendenti a 40 ore settimanali e 180 per quelli a 45 ore settimanali), comprensive dei relativi sabati e domeniche.

Le ferie saranno godute in periodi settimanali e almeno tre settimane stabilite dell'azienda.

È facoltà del Datore di lavoro, in accordo con il Lavoratore, fissare, entro il periodo di ferie estive, un periodo di ferie pari a tre settimane; il Lavoratore concorderà la quarta settimana, anche frazionata.

Il Datore di lavoro potrà richiamare il Lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto del Lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese documentate sostenute per il rientro.

Durante il periodo di ferie spetta al Lavoratore dipendente la Retribuzione Mensile Normale.

La malattia insorta durante il periodo di ferie, con certificazione regolarmente trasmessa, ne sospende il godimento solo nei casi previsti dal successivo Titolo e il periodo di ferie non goduto non sarà utilizzato quale prolungamento delle ferie ma in un momento successivo, previo accordo con l'Azienda.

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetterà al Lavoratore dipendente l'indennità sostitutiva delle ferie maturate e non godute.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie salvo diverso accordo con la Parte che lo riceve.

TITOLO XXX “MALATTIA O INFORTUNIO NON PROFESSIONALI”

Condizioni	<p>L'assenza deve essere comunicata con tempestiva diligenza e, comunque, entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro, mentre la certificazione medica deve essere inoltrata o resa disponibile all'Azienda entro il giorno successivo dall'inizio dell'assenza.</p> <p>In mancanza di ciascuna di tali comunicazioni, salvo provate ragioni d'impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate, con le conseguenti decurtazioni retributive e le sanzioni disciplinari per il ritardo o la mancata comunicazione.</p>
Periodo di comportamento	<p>1. Lavoratore fino a 2 anni di anzianità (non in prova): diritto di mantenimento del posto per assenza fino ad un massimo di 120 giorni solari, continuati o frazionati. Gli anni d'anzianità sono computati fino all'inizio dell'ultimo episodio di malattia / infortunio non sul lavoro.</p> <p>2. Dopo 2 anni di anzianità: diritto al mantenimento del posto per assenze anche non continuative o riferite ad eventi morbosi diversi, per un massimo di 120 giorni solari, con l'incremento di 20 giorni solari per ciascun anno lavorato oltre il biennio, con il limite di 365 giorni di prognosi complessiva, calcolata entro il periodo mobile degli ultimi 5 anni. In caso di malattia, anche non continuativa, superiore a 180 giorni, senza esaurimento del periodo di comportamento, l'anzianità ai fini del calcolo della durata del successivo periodo, riparte da 2 anni (120 giorni) incrementati del residuo spettante e non utilizzato.</p> <p>3. In caso di astensione dal lavoro oltre i termini del periodo di comportamento e di impossibilità per il Dipendente di riprendere il lavoro per il perdurare di malattia o infortunio non sul lavoro o dei suoi postumi, il Datore di lavoro ha facoltà di recedere dal rapporto di lavoro, per giustificato motivo, riconoscendo la relativa indennità sostitutiva di preavviso.</p> <p>4. Il periodo si computa, agli effetti del comportamento, dal primo giorno seguente all'ultimo lavorato fino al giorno immediatamente precedente la ripresa del lavoro, computando entrambi i termini. Ai fini del comportamento, si fa riferimento all'arco temporale degli ultimi 5 anni a ritroso, dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso, sommando la prognosi in corso. Se l'Azienda non procede al licenziamento entro 30 giorni dal raggiungimento/superamento del periodo di comportamento, il rapporto di lavoro si considera sospeso sin da tale data, a tutti gli effetti contrattuali. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di un'unica malattia grave e continuativa, periodicamente documentata e superati i limiti di conservazione del posto, il Lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di un'aspettativa di 3 mesi. Durante tale aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione entro i 5 giorni dal termine del periodo di malattia, sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti.</p>
Indennità INPS	<p>Dal 4° al 20° giorno: 50% della retribuzione media giornaliera (RMG); Dal 21° giorno e fino al 180°: 66,66% della RMG.</p>

Integrazione datoriale	<p>Dal 1° al 3° giorno: 50% della normale retribuzione che sarebbe spettata per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario che doveva effettuare il lavoratore. Al fine di prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, l'Azienda, nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre), corrisponderà l'indennità di malattia del 50% solo per i primi 6 giorni cumulativi di carenza salvo che l'assenza sia dovuta a qualsiasi patologia grave e continuativa con terapie salvavita o a ricovero ospedaliero, Day Hospital ed emodialisi, e che tali circostanze siano debitamente documentate;</p> <p>Dal 4° al 20° giorno: integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS pari al 25% della retribuzione normale lorda che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione dal computo degli elementi che la contrattazione di secondo livello collega all'effettiva presenza;</p> <p>Dal 21° al 180° giorno: integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS pari al 30% della retribuzione normale lorda, con esclusione delle voci legate alla presenza.</p> <p>Ove venisse a cessare il trattamento economico da parte dell'INPS per superamento dei 180 giorni di malattia, riconoscimento di un'indennità pari al 35% della normale retribuzione per il periodo di malattia dal 181° giorno fino al termine del periodo di conservazione del posto. Saranno dovute al Lavoratore anche le eventuali prestazioni/integrazioni assicurative previste dall'E.B.I., conformemente al relativo Regolamento.</p> <p>Il diritto a percepire i trattamenti integrativi di malattia previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio non sul lavoro da parte dell'INPS ed al rispetto da parte del Lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze.</p> <p>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 siano state riconosciute dall'INPS come dovute. Resta impregiudicato il diritto 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. Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro ed "in itinere" ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'Azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte al Lavoratore (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi), restando ad essa ceduta dal Lavoratore 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 ed "in itinere" al Datore di lavoro, precisando gli estremi del terzo responsabile e/o la compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio, rispondendo in solido con il terzo responsabile del risarcimento del danno subito dall'Azienda, impregiudicata l'azione disciplinare.</p> <p>N.B. Ai Lavoratori dipendenti di pubblici esercizi, soggetti al contributo aggiuntivo per la tutela della malattia e che ricevono un'indennità INPS pari al 80% della R.M.G., dal 4° al 180° giorno NON sarà dovuta alcuna integrazione datoriale. L'Azienda anticiperà solo l'indennità INPS dovuta al Lavoratore, ponendola a conguaglio con i contributi dovuti.</p>
Previdenza	Copertura 100% nei limiti del periodo di comporta.
Malattia e ferie	<p>Se insorti durante le ferie programmate, ne sospendono la fruizione nelle seguenti ipotesi:</p> <p>a) malattia che comporta ricovero ospedaliero, per tutta la durata dello stesso;</p> <p>b) malattia la cui prognosi sia superiore a 7 giorni di calendario.</p> <p>L'effetto sospensivo si determina a condizione che il Lavoratore assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e d'ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo sullo stato di infermità, come previsto dalle norme di Legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.</p>

Controllo dell'assenza per malattia	<p>Diritto dell'Azienda di far effettuare visite di controllo del Lavoratore, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70. La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità extraprofessionali.</p> <p>Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie.</p> <p>Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure) dovrà informare preventivamente di tale fatto il Datore.</p> <p>In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è soggetto sia a sanzione disciplinare sia alla perdita dell'integrazione aziendale.</p>
-------------------------------------	--

Art. 83 - Malattia o infortunio non professionali -

- Malattia od infortunio non professionali - In caso di malattia od infortunio non professionali si prevede la seguente disciplina

**TITOLO XXXI
MALATTIA O INFORTUNIO PROFESSIONALI**

Art. 84 - Malattia Professionale od Infortunio Professionali -

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

Condizioni	<p>L'assenza deve essere comunicata, con tempestiva diligenza e salvo i casi di giustificata impossibilità, entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro.</p> <p>Il Lavoratore deve dare immediata notizia al proprio Datore di lavoro di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche di lieve entità.</p> <p>Se il Lavoratore trascura di ottemperare all'obbligo suddetto ed il Datore di lavoro non può perciò inoltrare la denuncia all'INAIL od all'autorità giudiziaria, lo stesso sarà esonerato da ogni responsabilità derivante dal ritardo, ed 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>
Periodo di comperto	<p>Infortunio sul lavoro: il Lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca, al Lavoratore medesimo, di attendere al lavoro, e, comunque, non oltre la data indicata nel certificato definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro o nel certificato d'invalidità od inabilità permanente al lavoro.</p> <p>Malattia professionale: il Lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi anche non consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.</p> <p>Ai fini del comperto, il computo si effettua con riferimento all'arco temporale degli ultimi 5 anni a ritroso, a partire dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso.</p> <p>Ove l'Azienda non proceda al licenziamento entro 30 giorni dal raggiungimento del periodo di comperto, il rapporto di lavoro si considera sospeso sin da tale data, a tutti gli effetti contrattuali.</p> <p>Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione entro i 5 giorni dal termine del periodo di malattia, ferme restando le procedure ai sensi della Legge 92/2012 e successive modificazioni ed integrazioni, sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti.</p>
Indennità INAIL	<p>Dal 4° giorno di infortunio o malattia professionale: 60% della RMG, fino a 90 giorni. Dal 91° giorno: 75% della RMG.</p>

Integrazione datoriale	<p>Ferme restando le norme di Legge per quanto concerne il trattamento di malattia od infortunio professionali, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore dipendente, alle normali scadenze di paga, un'anticipazione dell'indennità di malattia od infortunio riconosciuta dall'INAIL, ed un'integrazione atta a garantire il 75% della Retribuzione Giornaliera Normale lorda spettante al Lavoratore. Detto importo costituisce un anticipo di cassa e sarà soggetto a conguaglio tenendo conto dell'effettivo ammontare dell'indennità erogata dall'INAIL e della Retribuzione Mensile Normale spettante entro i cui limiti si computa l'integrazione a carico del Datore di lavoro.</p> <p>L'indennità INAIL sarà rimborsata al Datore di lavoro che ne ha anticipato il trattamento e, qualora per qualsiasi motivo il Dipendente venisse in possesso di tale indennità, dovrà restituirla immediatamente al Datore di lavoro.</p> <p>In caso di indennità INAIL superiore alla normale retribuzione integrata, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore l'eccedenza.</p> <p>L'integrazione a carico del Datore di lavoro 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 extraprofessionale. In tal caso, l'evento si sommerà ai periodi considerati di comporto.</p>
------------------------	---

Previdenza	Copertura: 100% entro il limite del periodo di comporto.
Controllo dell'assenza per infortunio	<p>Diritto dell'Azienda di far effettuare visite di controllo del Lavoratore, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70.</p> <p>La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità extraprofessionali.</p> <p>Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie.</p> <p>Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure) dovrà informare preventivamente di tale fatto il Datore.</p> <p>In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è soggetto sia a sanzione disciplinare sia alla perdita dell'integrazione aziendale.</p>

**TITOLO XXXII
ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER GRAVE MALATTIA O INFORTUNIO PROPRI O DI UN FAMILIARE**

Art. 85 - Aspettativa non retribuita -

È prevista la seguente aspettativa non retribuita per malattia od infortunio:

Condizioni e durata dell'aspettativa per ragioni di salute	Salvo impossibilità derivante dall'obbligo di rispettare scadenze tassativamente previste dalla Legge, od altri simili gravi impedimenti aziendali, al Lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta per comprovate e gravi ragioni di salute propria o dei suoi familiari, può essere concesso un periodo d'aspettativa continuativo senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto (ivi compreso il TFR), pari a 15 giorni per ogni anno d'anzianità maturata, fino ad un massimo di 6 mesi, con conservazione del posto di lavoro. Il periodo d'aspettativa sarà senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto, ivi compreso il TFR. Il Lavoratore dipendente che entro 7 giorni di calendario dalla scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere servizio sarà considerato, a tutti gli effetti, dimissionario. L'Azienda qualora accerti che durante il periodo d'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al Lavoratore dipendente di riprendere il lavoro entro il termine di 7 giorni di calendario. Il Lavoratore che durante l'aspettativa presti a terzi lavoro subordinato, ancorché non retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa (c.d. "in tronco"). Nel caso in cui, durante l'aspettativa ed in assenza di preventivo accordo scritto con il Datore, il Lavoratore presti opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, cioè con riconoscimento del preavviso contrattuale.
Aspettativa allo scadere del periodo di comportamento	Il Lavoratore dipendente, ammalato od infortunato sul lavoro, prima del compiersi del periodo di comportamento contrattuale, potrà richiedere un periodo d'aspettativa, la cui durata massima sarà di 7,5 giorni per ogni 12 mesi d'anzianità maturata con il massimo di 3 mesi, alle seguenti condizioni: che siano esibiti dal Lavoratore dipendente regolari certificati medici; che non si tratti di malattie per le quali è ragionevole presumere l'impossibilità della ripresa del lavoro.

**TITOLO XXXIII
GRATIFICA NATALIZIA O TREDICESIMA MENSILITÀ**

Art. 86 - Tredicesima mensilità -

In occasione della ricorrenza natalizia l'Azienda corrisponderà al Lavoratore una gratifica natalizia o tredicesima mensilità di importo pari ad una Retribuzione Mensile Normale. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno od in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità sarà dovuta nella misura di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato presso l'Azienda.

A tal fine le frazioni di mese che superano i 15 giorni saranno considerate mese intero.

Per i contratti a tempo indeterminato, la gratifica natalizia può essere erogata anche in rate mensili per 12 mensilità (il rateo mensile è l'importo della Retribuzione Mensile Normale diviso 12).

Tale facoltà è demandata alla contrattazione (nazionale, territoriale o aziendale), quando "ad personam" deve essere prevista nella lettera di assunzione del Lavoratore e giustificata da ragionevolezza.

**TITOLO XXXIV
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

Art. 87 - Trattamento di Fine Rapporto -

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

La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato Art. 2120 c.c., è la somma delle Retribuzioni lorde Normali Mensili dell'anno e delle quote di tredicesima mensilità spettanti.

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 turno notturno e simili, e le retribuzioni/premi erogati per effetto della contrattazione di secondo livello.

Il trattamento di cui sopra si calcola, ai sensi dell'Art. 2110 c.c., comma 2, sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della Retribuzione Mensile Normale e Tredicesima dovuta per l'anno stesso diviso 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Art. 88 - Corresponsione -

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della retribuzione del mese di cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente dovuto dal Dipendente. Ai fini della corretta elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n. 297, è ammesso liquidare il TFR entro 30 giorni dalla scadenza del normale pagamento delle competenze di fine rapporto.

Dalla scadenza di cui al precedente comma, nel caso in cui il ritardo non sia imputabile al Lavoratore, sarà corrisposto un interesse del 3% superiore al tasso ufficiale di sconto. Resta comunque impregiudicata la tutela dei diritti del Lavoratore in sede giudiziale.

L'importo così determinato s'intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti da lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Art. 89 - Anticipazioni -

Ai sensi dell'Art. 2120 c.c. il Lavoratore, con almeno 8 anni di servizio presso l'Azienda, quando mantiene presso la stessa il TFR, può chiedere per iscritto, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione non superiore al 70% del trattamento maturato al momento della richiesta.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche; acquisto della prima casa d'abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

Le richieste saranno soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto, di cui al comma precedente, e comunque del 4% del numero totale dei Dipendenti, con il minimo di uno.

Ai sensi dell'Art. 7 della L. 8 marzo 2000, 53, il Trattamento di Fine Rapporto può essere anticipato anche ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'Art. 7, comma 1, della L. 30 dicembre 1971, n. 1204, e di cui agli Artt. 5 e 6 della L. 53/2000. L'anticipazione sarà corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo. Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al Trattamento di Fine Rapporto, comunque denominate, spettanti a Lavoratori dipendenti di Datori di lavoro pubblici e privati. 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 all'Azienda il verbale d'assegnazione, ovvero, in mancanza di quest'ultimo:

l'atto costitutivo della società cooperativa;

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;

la dichiarazione che attesti l'impegno del Socio dipendente a far pervenire all'Azienda il verbale d'assegnazione; l'impegno del Socio dipendente alla restituzione della somma ricevuta, anche mediante ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota.

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:

in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa d'abitazione del Lavoratore, purché entro l'importo di spesa idoneamente documentata;

al fine di sostenere spese connesse a patologie di grave entità riconosciute dalle strutture sanitarie pubbliche;

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;

in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'Art. 26, comma 2, del D. Lgs. 26 marzo 2001, 151, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, purché ciò risulti da idonea documentazione.

La priorità nell'accoglimento delle domande di anticipazione sarà accordata alle necessità di sostenere spese sanitarie.

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

L'anticipazione è detratta, a tutti gli effetti, dal Trattamento di Fine Rapporto spettante al Lavoratore al momento dell'erogazione dell'anticipazione.

**TITOLO XXXV
TUTELA DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITÀ FISICA DEL LAVORATORE NELL'AMBIENTE DI LAVORO**

Art. 90 - Tutela della Salute e dell'integrità Fisica -

Le Parti firmatarie del presente CCNL, al fine di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del Lavoratore dipendente, sulla base di quanto previsto dalle norme di buona tecnica, dalle leggi vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

L'Azienda s'impegna a fornire puntualmente ai preposti ed ai Lavoratori la formazione e le informazioni dovute in forza del D. Lgs. 81/2008, facendo primario riferimento al relativo Accordo Interconfederale ed alle specifiche indicazioni di "buona prassi" elaborate dalla Commissione "Sicurezza e Igiene del Lavoro" dell'Ente Bilaterale Confederale.

I Lavoratori hanno diritto, e le Aziende hanno l'obbligo di dare, alla formazione prevista dagli articoli 36, 37 e 43 del D.Lgs 81/2008, così come successivamente modificato dal D. Lgs 106/2009.

A norma dell'art. 37 del D.Lgs 106/2009, tale formazione dovrà essere erogata tramite l'Organismo Bilaterale (E.B.I.) o dalle strutture regionalmente convenzionate su programmi certificati dall'E.B.I. Si ricorda che, a norma dell'art. 55 del D.Lgs 106/2009, l'accertamento della mancata formazione comporta la sanzione penale dell'arresto da 2 a 4 mesi o di pesante ammenda.

**TITOLO XXXVI
OBBLIGO DI FEDELTÀ - PATTO DI NON CONCORRENZA**

Art. 91 - Obbligo di fedeltà -

Il prestatore di lavoro non potrà trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio. Tale divieto permane anche dopo la cessazione dal rapporto di lavoro.

Art. 92 - Patto di non concorrenza -

Ove sia pattuita, la limitazione dell'attività professionale del Lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto sarà regolata dall'Art. 2125 c.c.

**TITOLO XXXVII
DIRITTI DEL LAVORATORE**

Art. 93 - Diritti del lavoratore -

Le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi discriminazione o comportamento indesiderato basato sul sesso, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesivo della dignità personale, e convengono nel recepire i principi del Codice di Condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al D. Lgs. 145 del 30 maggio 2005.

In particolare, sono considerati 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 e/ o di un Lavoratore o di creare un clima degradante, umiliante od offensivo. Il Datore di lavoro è chiamato 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.

Art. 94 - Corresponsione della retribuzione -

Il Lavoratore ha diritto a ricevere il corrispettivo del lavoro ordinario e straordinario mensile alle normali scadenze. Tali scadenze dovranno essere comprese entro i 15 giorni successivi al termine del mese cui la retribuzione stessa si riferisce.

La data indicata per la corresponsione dovrà essere resa nota ai Lavoratori e, quando essa coincide con un giorno di riposo o festivo, sarà spostata di diritto al primo giorno lavorativo successivo.

Eventuali ritardi nella corresponsione della retribuzione dovranno essere concordati con i Lavoratori e le loro rappresentanze. In assenza di accordo decorrerà, dalla scadenza prevista alla data di effettivo pagamento, un interesse a favore del Lavoratore pari al tasso ufficiale di sconto aumentato di 3 punti.

Decorsi 15 giorni dalla data prevista per il pagamento della retribuzione, senza che sia stato erogato almeno il 50% della stessa ed in assenza di accordo sottoscritto dalla RSU, il Lavoratore avrà diritto di tutelare il suo credito in via

giudiziale. Parimenti, il Lavoratore avrà tale diritto quando una qualsiasi parte non sindacabile della sua retribuzione subisca un ritardo superiore a 30 giorni, sempre in assenza di accordo sottoscritto dalla RSU. Per i ritardi accumulati si conviene che il mancato pagamento di un importo cumulativamente superiore alla mensilità dà diritto alla tutela giurisdizionale, decorsi 45 giorni dalla data di configurazione di tale importo.

TITOLO XXXVIII ENTE BILATERALE

Art. 95 – Ente bilaterale Italia (E.B.I.) -

Al fine di portare avanti con efficacia i compiti contenuti nel presente CCNL in materia di Formazione, Formazione continua, Welfare integrativo e di diffondere sempre più le buone pratiche partecipative le Parti convengono di istituire un Ente Bilaterale che viene denominato Ente Bilaterale Italia, di seguito E.B.I. Che ha per finalità quella di portare avanti quanto disposto nel CCNL e di rappresentare a livello nazionale tutti gli Enti Bilaterali Regionali e le iniziative congiunte per la Formazione Professionale e per la Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro.

Inoltre l'E.B.I. assolve ai compiti sotto elencati:

3. promuovere studi e ricerche sul settore, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione, alla legislazione nazionale, regionale ed europea, allo sviluppo della formazione professionale;
4. monitorare le tipologie dei rapporti di lavoro nel settore, nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dagli Accordi Interconfederali;
5. realizzare il monitoraggio dell'andamento delle Imprese del settore e gli opportuni raccordi con sistemi nazionali e regionali di Formazione Professionale;
6. promuovere la sicurezza nei luoghi di lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e recepire quanto emerge in materia dalla contrattazione collettiva anche a livello aziendale e/o territoriale, al fine di diffondere nei luoghi di lavoro le migliori pratiche in materia di sicurezza ed ambiente di lavoro;
7. recensire, diffondere e sviluppare esperienze formative di eccellenza e buone pratiche;
8. organizzare seminari, work team, esperienze anche transazionali per diffondere la cultura della prevenzione;
9. attuare quanto previsto dal CCNL in materia di Welfare Integrativo all'art. 61 a favore dei lavoratori, con l'obiettivo di ridurre l'impatto negativo sulla loro qualità della vita dovuto alla continua contrazione dell'assistenza e della previdenza pubblica e di migliorare, di conseguenza, la disponibilità alla partecipazione alla vita dell'impresa da parte del lavoratore, in modo di cooperare alla crescita di produttività e di competitività del sistema produttivo nazionale;
10. monitorare lo stato dell'occupazione, con particolare riguardo a quella femminile, giovanile e delle fasce di età che necessitano di maggiore protezione sociale, anche allo scopo di incrociare la domanda con l'offerta di lavoro soprattutto per i giovani e di recuperare al lavoro attivo gli ultra quarantenni che il lavoro lo hanno perso per effetto della crisi economica ;
11. attuare gli altri compiti che le Parti, nella contrattazione collettiva nazionale, decideranno di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale;
12. seguire costantemente l'evolversi della Contrattazione Collettiva, anche al fine di offrire alle Parti contraenti soluzioni originali per una sempre più efficace evoluzione partecipativa del sistema di relazioni sindacali;
13. individuare le opportune soluzioni previste all'art. 98 del CCNL volte a diffondere la bilateralità sul territorio nazionale, anche utilizzando in forma mutualistica i diritti sindacali previsti dalla Legge e regolamentate dal CCNL.

L'Ente Bilaterale agisce quindi su mandato della contrattazione collettiva ed in particolare del presente CCNL, è formato dalle Parti contraenti e sede comune di elaborazione anche di proposte originali di cui può alimentarsi lo stesso futuro del Contratto Collettivo. In particolare quanto disposto dal presente articolo al punto 10 e 11 trova nell'Ente Bilaterale E.B.I. il naturale prolungamento affinché le parti possano sviluppare efficacemente sempre nuove occasioni di partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa in modo partecipativo e cooperativo

Art. 96 - Finanziamento dell'Ente Bilaterale (E.B.I.) -

Il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale è stabilito nella misura dello 0,30% a carico dell'azienda su paga base e contingenza.

Art. 97 – Welfare Integrativo -

Le Parti riconoscono al Welfare integrativo una rilevanza centrale nel futuro della contrattazione affinché sia meglio tutelato il reddito complessivo dei lavoratori e ci sia possibilità di una maggiore copertura sociale in un momento storico nel quale lo Stato diminuisce la possibilità di intervento in tutti i campi, con particolare riguardo alla Previdenza e all'Assistenza Sanitaria integrativa.

A tal fine le Parti concordano di indirizzare le risorse rese disponibili dalla contrattazione nazionale per gli anni 2016 e 2017 a favore dei lavoratori per istituire nel 2016 un sistema di assistenza integrativa e quelle del 2017 per istituire un sistema di Previdenza Integrativa, anche per godere del regime di tassazione agevolata per le risorse da destinare a fine sociale.

A tal fine viene istituito tra le Parti un tavolo negoziale finalizzato ad individuare una soluzione per entrambi gli istituti entro e non oltre il 31/12/2015. Nel caso dovessero emergere delle difficoltà per stendere gli opportuni accordi entro il tempo limite previsto, entro il mese di novembre corrente anno, le Parti daranno priorità alla definizione del sistema di Assistenza Integrativa che sarà il primo a decorrere dal 1/1/2016; nella discussione le Parti si avvarranno del contributo offerto dall'Ente Bilaterale e di professionisti del settore.

Convenzionalmente gli aumenti retributivi per gli anni 2016 e 2017 vengono definiti in € 12,50 (dodici virgola cinquanta) al mese per l'anno 2016 a partire da gennaio ed eguale importo per l'anno 2017, sempre a decorrere da gennaio. Tali importi verranno versati dal datore di lavoro a favore del lavoratore per finanziare la assistenza integrativa a partire dal 2016 e per la previdenza integrativa dal 2017.

Le Parti si incontreranno entro tali date, per definire i regolamenti attuativi in sede E.B.I.

Art. 98 – Diffusione e sviluppo della bilateralità -

Le Parti, al fine di sviluppare le buone pratiche contrattuali partecipative e cooperative, individuano che l'Ente Bilaterale Italia (E.B.I.) e le sue articolazioni territoriali e regionali siano lo strumento efficace per diffonderle sul territorio.

A tal fine le Parti si incontreranno entro il corrente anno per definire la possibilità di mutualizzare le risorse definite agli artt. 3 e 8 del presente CCNL e di destinarle a favore dell'Ente Bilaterale per permettere la creazione di delegati territoriali sia di parte sindacale che di parte datoriale che abbiano come compito quello di aiutare le Imprese ed i lavoratori nella tutela dei loro interessi e per facilitare la diffusione sul territorio di una sempre maggiore applicazione del CCNL e dei suoi contenuti, anche al fine di accrescere la rispettiva rappresentatività.

Al delegato territoriale sia di parte sindacale che aziendale spettano compiti analoghi a quelli qui individuati.

La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro costituisce un obiettivo condiviso dalle parti firmatarie, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti. Coerentemente con questo obiettivo, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente (ove previsto), il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità per eliminare o ridurre i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative.

Il datore di lavoro all'interno dell'azienda, oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, è tenuto consultando gli R.L.S. o gli R.L.S.T. ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione di rischi ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti.

In particolare provvede che i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il rappresentante per la sicurezza.

In relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari.

Provvede che ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze o preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.

Informa periodicamente i lavoratori, di norma semestralmente, previa consultazione con gli R.L.S. o con gli R.L.S.T. attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, etc.) circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio eventualmente ricorrenti, alle misure di prevenzione nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli stessi R.L.S. o con gli R.L.S.T.

Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

I lavoratori devono:

osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale; sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti; utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, le sostanze e i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;

segnalare immediatamente ai superiori le deficienze dei macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza - prevenzione, adoperandosi direttamente in caso di urgenza nell'ambito delle loro competenze e possibilità per eliminare o ridurre tali pericoli, informando il R.L.S. o il R.L.S.T.

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:
eleggere i propri R.L.S.

verificare, mediante il R.L.S. o gli R.L.S.T. l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;
ricevere un'adeguata formazione ed informazione in materia di salute e sicurezza con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;
ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;
non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato, anche allontanandosi dal posto di lavoro, essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico;

In ogni unità produttiva sono istituiti:

- Il documento di valutazione dei rischi contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori.
- Il registro degli infortuni sul lavoro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni che comportano l'assenza del lavoratore di almeno un giorno. Nel registro sono annotati i dati del lavoratore, la mansione e le cause - circostanze dell'infortunio oltre alla data di abbandono e ripresa del lavoro. Il registro è tenuto conformemente al modello approvato con Decreto del Ministero del Lavoro ed è conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza.
- La cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato dalla sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale. Nella cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali. Copia della cartella è consegnata al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne faccia richiesta. E' inoltre istituito secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, il registro degli esposti agli agenti cancerogeni e mutageni nel quale è riportata l'attività svolta dai lavoratori, l'agente cancerogeno utilizzato e, ove nota, l'esposizione ed il grado della stessa.

D) In tutte le aziende, o unità produttive, viene eletto il R.L.S.; ove questo non sia possibile, data la dimensione dell'Azienda, l'Organizzazione Sindacale firmataria il presente CCNL fornirà alla parte datoriale un elenco di nominativi che si renderanno disponibili a partecipare un corso di formazione, organizzato dall'Ente Bilaterale E.B.I., per assumere il ruolo di Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza a livello territoriale, di seguito denominati R.L.S.T. come previsto dalla legislazione in materia

-Agli R.L.S. o agli R.L.S.T. sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità vigenti.

- Il datore di lavoro è tenuto a consegnare agli R.L.S. o agli R.L.S.T. su richiesta scritta degli stessi, copia del documento di valutazione dei rischi e del registro di infortuni sul lavoro, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna. Gli R.L.S. o gli R.L.S.T. ne faranno un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti rispettando il segreto industriale e il dovere di privacy relativi ai dati sanitari dei lavoratori.

Il R.L.S. o R.L.S.T. può richiedere la convocazione di apposita riunione oltre che per casi gravi e motivate situazioni di rischio, anche qualora ritenga che le misure di prevenzione o protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche potranno valutare di affidare ad Istituti od Enti qualificati, scelti di comune accordo, le indagini che si ritenessero necessarie. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono ad esclusivo carico delle aziende. I permessi retribuiti ad ogni R.L.S. sono di 50 ore annue nelle unità produttive fino a 100 dipendenti e a 70 ore annue nelle unità produttive che occupano più di 100 dipendenti.

Le parti concorderanno progetti formativi per gli R.L.S. e per gli R.L.S.T. quantitativamente più ampi rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente utilizzando lo strumento formativo messo a disposizione nell'Ente Bilaterale (E.B.I.). L'E.B.I. quindi provvederà in tal senso ad erogare ai soggetti indicati le necessarie iniziative di Formazione.

Art. 99 - Iscrizione dei Lavoratori e dell'Azienda. Adempimenti obbligatori -

Le Parti, condividendo l'importanza dell'istituzione di tutele specifiche a favore dei Lavoratori all'interno dell'E.B.I. concordano che esse sono parte obbligatoria delle controprestazioni previste dal presente CCNL e, pertanto, per quanti lo applicano, vi è l'obbligatorietà della relativa iscrizione sia delle Aziende, sia dei Lavoratori, nonché della relativa contribuzione.

L'iscrizione dell'azienda e dei lavoratori dovrà avvenire entro il primo mese di applicazione del presente CCNL, attraverso la compilazione del modulo F24.

Art. 100 - Omissioni delle Aziende - Responsabilità -

Il Datore di lavoro che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento delle quote o dei contributi dovuti all'EBI, stabiliti dalle Parti stipulanti il presente CCNL, è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, fermo restando il diritto del Lavoratore al risarcimento del maggiore danno subito e ferme le sanzioni di Legge ed il diritto dell'EBI di pretendere i contributi dovuti. Detti versamenti sono obbligatori per tutti coloro che applicano il presente CCNL, poiché essi concorrono alla determinazione dei benefici e dei costi complessivi previsti dal CCNL, oltre a finanziare gli Istituti Bilaterali per i compiti e le competenze previste dalla Legge e dal Regolamento e a consentire a lavoratori ed aziende di usufruire dei servizi di formazione, aggiornamento professionale, rilascio di attestati abilitanti, welfare integrativo.

TITOLO XXXIX

COMMISSIONE NAZIONALE DI GARANZIA, INTERPRETAZIONE E CONCILIAZIONE

Art. 101 - Commissione Nazionale di Garanzia -

È costituita, nell'ambito dell'EBI (Ente Bilaterale Italia), una Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione (CNGIC), composta ed operante in conformità con il Regolamento approvato dalle Parti.

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

esaminare e risolvere le controversie inerenti l'applicazione del presente CCNL e della contrattazione integrativa di 2° livello;

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 2° livello;

verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalle sue modificazioni ed integrazioni, anche riguardo all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo Lavoratore, e in tal caso, il Datore di lavoro è tenuto a fornire alla Commissione tutte le notizie necessarie;

esaminare e dare interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;

esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle Parti contrattuali;

definire i profili del personale, nei casi non previsti dalla Classificazione del presente CCNL;

definire le problematiche rinviate alla Commissione stessa inerenti l'interpretazione delle clausole contrattuali.

TITOLO XL

COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 102 - Controversie -

In caso di controversie tra il Datore di lavoro e il Lavoratore dipendente in merito al contratto di lavoro individuale, fermo quanto previsto dal precedente articolo riguardo alla Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione, potrà essere attivato il ricorso all'Ente bilaterale presso la competente Commissione di certificazione e conciliazione, ferme restando le previsioni legislative che regolano la materia.

TITOLO XLI

ENTE BILATERALE DI FORMAZIONE

Art. 103 - Formazione -

Le Parti intendono promuovere programmi di formazione attraverso un Fondo Interprofessionale, riconoscendo concordemente l'importanza ed il ruolo strategico che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione delle risorse umane.

A tal fine le Parti intendono avvalersi delle competenze acquisite anche attraverso società di formazione costituita su iniziativa di una delle Parti e/o di entrambe.

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 debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- consentire ai Lavoratori di acquisire, attraverso un sistema di flessibilità, le professionalità specifiche in grado di rispondere meglio alle mutate esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative e di favorire lo sviluppo verticale delle carriere;

- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale femminile, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei Lavoratori;
- rispondere a necessità di aggiornamento dei Lavoratori al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale;
- facilitare il reinserimento delle Lavoratrici e dei Lavoratori dopo lunghi periodi di disoccupazione.

In questo quadro il Fondo fornirà alle Parti informazioni, anche a consuntivo, sui programmi di formazione professionale attuati e sui programmi formativi da realizzare.

TITOLO XLII

Art. 104 - Patronati e C.A.F. -

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale indicati dall'Organizzazione Sindacale stipulante il presente Contratto hanno diritto di svolgere la loro attività all'interno dell'azienda, senza recare pregiudizio all'attività lavorativa e nei locali sindacali.

Analogo diritto per l'assistenza fiscale offerta dall'Organizzazione Sindacale stipulante ai lavoratori.

TITOLO XLIII

CONTRIBUTO D'ASSISTENZA CONTRATTUALE

Art. 105 - Contributo d'Assistenza Contrattuale -

Le Associazioni Datoriali firmatarie hanno determinato a carico dei Datori di Lavoro una quota obbligatoria inderogabile UNA TANTUM pari ad euro 20,00 per dipendente, a copertura dei costi connessi alla costituzione e gestione del presente sistema contrattuale.

L'importo del contributo e il versamento saranno conformi alle indicazioni fornite dall'Associazione Datoriale e della Organizzazione Sindacale firmatari del presente CCNL.

TITOLO XLIV

DOCUMENTO UNICO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA (DURC)

Art. 106 - D.U.R.C. -

Ferma restando la possibilità di richiedere il DURC rivolgendosi direttamente agli organismi pubblici competenti, le Parti, in attuazione delle disposizioni vigenti, intendono conferire al sistema della bilateralità la facoltà di concorrere all'attività d'attestazione di regolarità contributiva, in regime di convenzione con gli Enti preposti a tali funzioni.

Le Parti demandano all'EBI di procedere a perfezionare il rilascio di tale certificazione attraverso apposita convenzione con l'INPS.

TITOLO XLV

PRIVACY

Art. 107 - Privacy -

Per quanto concerne la disciplina della privacy si rimanda al D. Lgs. n. 196/2003 e successive modificazioni ed integrazioni.

TITOLO XLVI

PERIODO DI PROVA

Art. 108 - Periodo di prova

L'assunzione del Lavoratore con periodo di prova deve risultare da atto scritto.

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

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, per un periodo superiore a giorni 15 di calendario, il Lavoratore, previo assenso scritto Aziendale, sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 3 mesi, anche superando così, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva di calendario prevista per la prova dal presente CCNL.

**TITOLO XLVII
TABELLE RETRIBUTIVE**

Art. 109 – Tabelle Retributive -

Dal mese di dicembre 2015 la Paga Base Nazionale Mensile od Oraria lorda da riconoscere per 13 mensilità, per ciascun livello d'inquadramento, è la seguente:

LIVELLO	P.B.N.C.M.
Quadro A	2.019,36
Quadro B	1.919,25
I	1.751,30
II	1.563,66
III	1.402,83
IV	1.290,93
V	1.116,90
VI	1.027,55
VIs	947,13
VII	893,52
Op. di vendita 1° cat.	1.163,36
Op. di vendita 2° cat.	1.038,72
Lavoratori discontinui (euro/ora)	5,12

Norma transitoria: per quanto riguarda l'anno 2016 e 2017 vale quanto stabilito all'art.98 – Welfare Integrativo. Le parti si incontreranno entro dicembre 2017 per definire gli aumenti retributivi che dovranno riguardare esclusivamente l'anno 2018, essendo già definiti nell'art. 98 gli aumenti per i lavoratori a valere per il 2016 e 2017 in € 12,50 per ciascun mese a partire dal gennaio 2016 e € 12,50 per il gennaio 2017.

**TITOLO XLVIII
AUMENTI PERIODICI D'ANZIANITÀ**

Art. 110 - Scatti di anzianità -

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa Azienda o gruppo aziendale il Dipendente ha diritto a 10 aumenti triennali (scatti).

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data d'assunzione. Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello d'inquadramento, nelle seguenti misure:

Livello	Importo
Quadro A e B	29,10
I	25,20
II	22,50

III	20,20
IV e Op. di vendita 1° cat.	18,00
V e Op. di vendita 2° cat.	16,10
VII	13,60
VIII & Lavoratori discontinui	12,90

In occasione del nuovo scatto d'anzianità l'importo riportato in tabella va a sommarsi all'importo degli scatti precedentemente maturati.

In caso di passaggio di livello l'importo degli scatti già maturati si sommerà ai valori degli scatti che matureranno nel nuovo livello, entro il limite massimo complessivo di dieci scatti.

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 aziendale da altro CCNL, all'atto del passaggio, l'importo totale degli scatti singolarmente maturati sarà diviso per il nuovo valore dello scatto spettante per il nuovo livello d'inquadramento. Il quoziente intero originerà il nuovo numero di scatti triennali maturati. Il resto sarà riconosciuto al Lavoratore come elemento assorbibile all'atto della maturazione dello scatto successivo. Da quanto precede, al Lavoratore dovrà essere riconosciuto un importo (scatti più elemento assorbibile) uguale a quello maturato con il precedente contratto. Tale importo sarà incrementato del valore dello scatto o del complemento a tale valore assorbibile al momento di compimento del nuovo triennio.

La retribuzione degli scatti concorrerà a formare la "retribuzione complessivamente equivalente" dovuta al Lavoratore per effetto dell'applicazione del presente CCNL.

Gli scatti d'anzianità non possono essere assorbiti da aumenti di merito.

TITOLO XLIX

LAVORO ORDINARIO FESTIVO – NOTTURNO

Art. 111 - Lavoro Ordinario -

Le ore di lavoro ordinario saltuariamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione oraria del 15%, da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro festivo prestato.

In caso di lavoro ordinario festivo diurno, previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 10%.

Art. 112 - Lavoro Notturno -

Si considera lavoro notturno quello prestatore dalle ore 22:00 alle ore 6:00. Il lavoro ordinario prestatore occasionalmente nelle ore notturne è maggiorato del 15%, da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale.

In caso di lavoro ordinario notturno, previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 15%.

Al personale in servizio su turni continui (h 24 x 7), che effettui almeno 5 notti al mese, per le notti eccedenti la quinta avrà diritto alla maggiorazione prevista per il lavoro non a turni (20%). Le notti retribuite a percentuale ridotta (15%) saranno solo le prime 5 notti lavorate del mese.

Art. 113 - Lavoro Festivo Notturno -

Il lavoro ordinario prestatore occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva è maggiorato del 25% da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale. In caso di lavoro ordinario notturno festivo previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 20%, purché il lavoro festivo notturno non cada oltre la quinta notte lavorata nel mese, nel qual caso la maggiorazione sarà del 25%.

Le maggiorazioni per lavoro ordinario notturno, festivo o festivo notturno hanno solo qualificazione risarcitoria della maggiore onerosità della prestazione e, pertanto, sono ininfluenti nella determinazione delle retribuzioni differite (tredicesima mensilità), per festività, per ferie, nonché del TFR.

TITOLO L LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO E RIPOSI COMPENSATIVI

Art. 114 - Lavoro Supplementare e Straordinario -

Il lavoro straordinario, salvo deroghe ed eccezioni di Legge, salvo quello svolto in regime di flessibilità (Banca delle Ore) e salvo l'eventuale lavoro straordinario autorizzato a recupero di ritardi od assenze, è quello effettivamente prestato oltre l'orario settimanale contrattualmente predeterminato.

Il lavoro supplementare nel tempo pieno è l'effettivo lavoro richiesto e svolto oltre l'orario giornaliero contrattuale predeterminato, ma entro i limiti settimanali d'orario contrattuale (cosiddetti recuperi).

È facoltà del Datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale, nel limite massimo di 250 ore annue, rispettando comunque i limiti legali e/o contrattuali dell'orario di lavoro giornaliero/settimanale.

Per il dovere di collaborazione, lo straordinario richiesto entro i limiti contrattuali è obbligatorio, fatte salve le comprovate situazioni personali d'obiettivo impedimento.

L'Azienda potrà fare ricorso al lavoro straordinario sia nei casi di necessità urgenti ed occasionali, sia riferiti alla peculiarità del settore, oltre ai casi previsti come deroga ed eccezione dalle norme di Legge.

Il Lavoratore dipendente effettuerà lavoro straordinario previa richiesta od autorizzazione del Datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le maggiorazioni da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale, sono:

LL. 5% per le prestazioni di lavoro supplementare nel contratto a tempo pieno;

MM. 10% per le prestazioni di lavoro straordinario dalla 41° alla 48° ora settimanale e per i Lavoratori discontinui dalla 46° alla 53° ora settimanale;

NN. 15% per le prestazioni di lavoro straordinario eccedenti la 48° ora settimanale e per i discontinui oltre la 54° ora settimanale;

OO. 20% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;

PP. 25% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;

QQ. 30% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

Nei contratti a tempo pieno il lavoro straordinario, prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla Legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro, (non dà origine al c.d. "consolidamento") né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria; esso è ininfluenza nella determinazione delle retribuzioni differite (tredicesima mensilità), per festività, per ferie nonché del TFR.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia d'orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di Legge.

Riposi compensativi

Il Datore, nei casi e limiti consentiti dal presente CCNL, può stabilire che il lavoro straordinario, anche se svolto nelle giornate festive o di riposo settimanale, sia recuperato da riposo compensativo entro le otto settimane lavorative successive all'evento in questione, secondo calendario programmato dall'Azienda, purchè il Lavoratore sia preventivamente informato del fatto che l'Azienda intende avvalersi del regime previsto al presente articolo.

Il riposo compensativo non potrà essere sostitutivo di altri regimi più favorevoli applicati alla generalità dei lavoratori (quali, ad esempio, sospensione dal lavoro con integrazione salariale ecc.).

In caso di straordinario con riposo compensativo lo stesso, entro il limite di 2 ore giornaliere nei primi 5 giorni della settimana e di 5 ore il sabato e con il godimento dei riposi, perde a tutti gli effetti, anche legali, la qualificazione di "lavoro straordinario", non concorrendo a formare i limiti legali e contrattuali previsti per il lavoro straordinario.

In caso di straordinario con riposo compensativo saranno riconosciute al Lavoratore le seguenti maggiorazioni della Retribuzione Oraria Normale, in alternativa a quelle previste per lo straordinario senza riposo compensativo:

RR. 8% per le prestazioni di lavoro supplementare nel contratto a tempo pieno;

SS. 10% per le prestazioni di lavoro straordinario dalla 41° alla 48° ora settimanale e per i Lavoratori discontinui dalla 46° alla 53° ora settimanale;

TT. 7% per le prestazioni di lavoro straordinario eccedenti la 48° ora settimanale e per i discontinui oltre la 54° ora settimanale;

UU. 15% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;

VV. 16% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;

WW. 20% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo

Resta inteso che la mancata effettuazione del riposo compensativo entro il termine previsto riqualifica il lavoro come straordinario ed il Lavoratore avrà diritto sia alla liquidazione della retribuzione ordinaria afferente, sia alle eventuali più elevate maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.

In tal caso lo straordinario effettuato senza riposo compensativo sarà considerato "straordinario" sia agli effetti legali che contrattuali.

La Contrattazione di Secondo Livello, sempre nel rispetto dei casi e limiti previsti dalla Legge, a livello locale, potrà stabilire differenti modalità di flessibilità di recupero e diverse maggiorazioni.

TITOLO LI BANCA DELLE ORE

Art. 115 - Banca delle Ore -

Nel caso di lavoro per più intensa attività, con successivi prevedibili periodi d'attività ridotta, il Datore potrà, per qualsiasi livello e tipologia di lavoro prevista dal presente contratto:

XX.intensificare l'orario ordinario di lavoro con successiva prevedibile rarefazione;

YY.recuperare, mediante rarefazione, le ore lavorate nell'intensificazione,

ZZ. ridurre l'orario ordinario di lavoro (rarefazione) a fronte di una successiva prevedibile intensificazione.

Quindi i seguenti casi:

1. superare, in regime di lavoro ordinario, l'orario contrattuale settimanale sino al limite di 48 ore per un massimo di 24 settimane all'anno, ponendo le ore eccedenti le 40 settimanali a credito del Lavoratore, nel rispettivo conto della Banca delle Ore;
2. nel caso di riduzione del fabbisogno d'ore, con previsione di successivo recupero il Datore di lavoro potrà ridurre l'orario settimanale lavorato fino al limite minimo di 24 ore, anticipando la retribuzione contrattuale di 40 ore settimanali e ponendo le ore anticipate al Lavoratore a debito nel suo conto della Banca delle Ore.

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 1., sarà riconosciuta la normale retribuzione ordinaria per 40 ore settimanali e la maggiorazione del 10%, per le ore d'intensificazione effettuate entro le 10 ore giornaliere di lavoro complessive e le 48 ore complessive settimanali e, nei contratti a tempo parziale, per le ore d'intensificazione feriale, che siano comprese nelle 8 ore giornaliere complessive e 40 ore complessive settimanale.

Oltre tali limiti, la maggiorazione di accredito nella Banca delle Ore sarà:

- I. del 12% per le ore di intensificazione feriali, eccedenti la decima ora giornaliera o la quarantottesima ora settimanale;
- II. del 15% per le ore di intensificazioni effettuate in regime diurno, in giorno di riposo;
- III. del 18% per le ore di intensificazioni effettuate in ore notturne;
- IV. del 20% per le ore di intensificazioni effettuate in regime diurno festivo;
- V. del 22% per le ore di intensificazioni effettuate in ore notturne festive.

Le ore di intensificazioni dovranno essere contabilizzate nella Banca delle Ore, a credito del Lavoratore.

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 2 spetterà l'intera retribuzione ordinaria afferente 40 ore settimanali con corrispondente iscrizione a debito delle ore non effettivamente lavorate, sul conto individuale della Banca delle Ore.

Il saldo massimo della Banca delle Ore potrà essere di 168 ore, a favore del Lavoratore o del Datore di lavoro. Il regime d'intensificazione e rarefazione è continuo, pertanto il saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1 gennaio dell'anno successivo.

In caso di cessazione, per dimissioni o licenziamento, il saldo della banca delle ore sarà addebitato o accreditato con le competenze di chiusura del rapporto.

L'accredito del saldo comporterà un ulteriore maggiorazione del 5%, al momento di chiusura del rapporto.

Le ore d'intensificazione si considerano, agli effetti normativi, ore di lavoro ordinarie con composizione multiperiodale dell'orario di lavoro. Pertanto, eventuale lavoro straordinario potrà essere svolto nei limiti delle condizioni contrattualmente e legalmente previste, in eccedenza all'eventuale intensificazione di cui al punto che precede.

La comunicazione d'intensificazione dovrà essere data al Lavoratore con un preavviso normale di 48 ore o, eccezionalmente, di 24 ore. La volontaria accettazione del minore preavviso, da 24 a 0 ore, determina il diritto del Lavoratore di percepire 0,60 centesimi di indennità per ciascuna ora d'intensificazione con minore preavviso.

Nel caso di lavoro a tempo parziale i limiti ed i benefici di cui sopra saranno proporzionati pro-quota, salvo le percentuali di maggiorazioni.

Le maggiorazioni, di cui ai punti che precedono, non concorrono a formare la base di calcolo del TFR ed a determinare le retribuzioni differite per festività, ferie e permessi.

TITOLO LII TRASFERIMENTO - TRASFERTA - DISTACCO O COMANDO - REPERIBILITÀ (Modificabile dalla Contrattazione di Secondo Livello)

Art. 116 - Trasferimento - Trasferta - Distacco o Comando -

Il Trasferimento, la trasferta ed il distacco si hanno ogniqualvolta il Lavoratore, per un tempo significativo, sia tenuto a prestare la sua opera in locali diversi dalla sede abituale di lavoro.

Nelle Aziende plurilocalizzate, il Trasferimento o il distacco possono essere giustificati anche al fine di salvaguardare le risorse lavorative, che siano esuberanti in una sede.

Art 117 - Trasferimento -

Il Trasferimento sposta la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della medesima Azienda. Esso avviene normalmente con il consenso del Lavoratore, salvo che per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Il trasferimento non può discriminare i Lavoratori per motivi sindacali o per altre ragioni inerenti alla sfera personale, e non è mai possibile senza il consenso dell'interessato quando lo stesso sia eletto a cariche sindacali o pubbliche, o quando l'interessato sia genitore di figlio equiparato minore di anni uno.

Il trasferimento non può in ogni caso assumere la valenza di sanzione disciplinare atipica.

Il trasferimento dà diritto alle seguenti indennità o rimborsi:

1. rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto, avvenuto conformemente alle disposizioni aziendali ed 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, 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 settimane, ridotte di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto;
4. in caso di trasloco del mobilio, il Lavoratore avrà diritto a 24 ore di permesso straordinario retribuito od alla relativa indennità sostitutiva;
5. nel caso di Lavoratore capofamiglia, 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 50% della diaria per il tempo ivi previsto.

Resta inteso che il complesso dei rimborsi e dell'indennità poste a carico del Datore di lavoro si giustifica con l'effettivo trasferimento del Dipendente e di suoi familiari e con la sua ragionevole permanenza nella nuova sede di lavoro per un tempo almeno pari al preavviso di trasferimento dovuto.

Una minor permanenza, salvo diverso accordo tra le parti ed i casi di forza maggiore, determinerà il diritto del Datore di lavoro di trattenere pro-quota i rimborsi e le indennità riconosciute al Lavoratore, anche per i suoi familiari, di cui ai punti 1., 2., 3., 4. e 5. che precedono.

Il Lavoratore trasferito all'estero avrà diritto alla corresponsione di un'indennità di trasferimento commisurata a 3 retribuzioni normali mensili. Quando, invece, si trasferisca con persone di famiglia, detta indennità è aumentata del 50% per ogni familiare a carico che si trasferisca con il Lavoratore, purché sia comprovato l'effettivo trasferimento del nucleo familiare.

Art. 118 - Trasferta -

Quando la prestazione lavorativa non coincide con la sede ordinaria di lavoro e la stessa avviene per l'intero orario normale giornaliero, ad almeno 70 Km dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo della prestazione giornaliera di lavoro è raggiungibile, dalla sede abituale, con i mezzi normali, ivi compresa l'autovettura del dipendente, se autorizzata, in un tempo normalmente superiore ad un'ora, si configura la Trasferta con il diritto alla relativa indennità.

In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dalla sede abituale al luogo di lavoro comandato e d'altre eventuali spese sostenute per conto dell'Azienda (purché analiticamente documentate e nei limiti della normalità o aziendalmente definite), al Lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue:

- I. rimborso spese non documentabili, purché analiticamente attestate dal Dipendente, fino ad un importo massimo giornaliero di Euro 12,00;
- II. diaria giornaliera, anche detta "Indennità di trasferta", pari a 1/52° della Paga Base Nazionale Mensile, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede e l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio, nel limite massimo di 2 ore giornaliere.

Oltre tale limite, il tempo di viaggio sarà retribuito con il 70% della Retribuzione Oraria Normale. Eventuale lavoro straordinario effettuato fuori dalla sede abituale di lavoro, purché documentato ed autorizzato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni.

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

Qualora il mezzo di trasporto sia di proprietà del Lavoratore dovrà essere corrisposto, a titolo di rimborso delle spese per carburanti, lubrificanti, per rischio d'uso, per manutenzione e per usura del mezzo, un compenso pari al 60% del costo chilometrico ACI. Tale compenso esclude i costi per quota interessi, tassa di circolazione, riparazioni e quota capitale, in quanto costi totalmente indipendenti dall'uso aziendale, mentre comprende l'assicurazione RCA per il rischio conseguente a danni subiti dal mezzo a causa di incidente.

Il Lavoratore, salvo previsione nel Contratto di assunzione, non può essere inviato in trasferta all'estero, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative, commerciali o produttive.

La trasferta all'estero dovrà essere comunicata, normalmente per iscritto, con preavviso di almeno 3 giorni.

Al Lavoratore inviato in trasferta all'estero dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell'invio, una diaria giornaliera ed un rimborso spese non documentabili, con i limiti pari al doppio dell'importo previsto come trattamento di trasferta nazionale di cui ai punti a) e b) che precedono.

I dipendenti che prestano abitualmente la loro opera fuori dalla sede nella quale hanno titolarità del rapporto, si definiscono “trasferisti”.

Ai trasferisti (piazzi, viaggiatori, autisti, ecc.), oltre al rimborso delle spese sostenute, analiticamente documentate, nei limiti della normalità o aziendalmente definiti, sarà riconosciuta la diaria giornaliera di cui al punto b) che precede, avente solo parziale natura retributiva, oltre all’indennità di cui al punto a), alle condizioni precisate.

Ai trasferisti sarà riconosciuta la retribuzione di eventuale lavoro straordinario quando esso sia stato effettivamente svolto presso il Cliente, sia da esso documentato e sia stato preventivamente autorizzato dall’Azienda.

Art. 119 - Distacco -

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

In caso di distacco il Datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del Lavoratore, il quale dovrà rispettare la disciplina del lavoro della realtà presso la quale è distaccato.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del Lavoratore interessato e, nel caso che il distacco comporti mansioni superiori, al Lavoratore sarà riconosciuta la PBNM del livello professionale in cui opera. Nel caso di distacco, poiché la disciplina del lavoro è determinata dall’Azienda ricevente la prestazione, fermo restando l’adeguamento retributivo di cui al capoverso precedente, vi è deroga alle previsioni legali e contrattuali in tema di definitiva automatica acquisizione del livello superiore ex. art. 79 del presente CCNL. Il tempo del distacco sarà, quindi neutro rispetto alla decorrenza del termine di 3 mesi, ivi previsti. Quando comporti un trasferimento ad un’unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il Lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Fermo restando quanto previsto dalla Direttiva 96/71/CE, il Lavoratore in distacco all’estero, conserverà il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o ai particolari modi di rendere la prestazione presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione il Lavoratore acquisirà, sino a concorrenza, quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei Lavoratori, o inerenti alle proprie specifiche prestazioni, in modo che il trattamento complessivo del personale distaccato non sia più svantaggioso di quello riservato ai Lavoratori residenti.

Al Lavoratore in distacco all’estero, per un tempo inferiore a 6 mesi, dovrà essere corrisposto il medesimo trattamento previsto per la trasferta estero, di cui all’articolo che precede. Per un previsto tempo superiore, salvo diverso accordo tra le parti, si applicheranno i medesimi criteri già definiti per il trasferimento.

Art. 120 - 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 normalmente imprevedute, 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 e la salute. Le ore di reperibilità 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 normale programmazione settimanale o mensile, di norma previo ordine di servizio con preavviso scritto di 7 giorni. Sono fatte salve le sostituzioni tempestive dovute a imprevedute 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 avvicinare nella reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori, dando la priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato e provato motivo, di compiere turni di reperibilità. La chiamata di reperibilità sarà normalmente effettuata tramite telefono cellulare, di solito fornito dall’Azienda al Lavoratore per usi 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 ed il tempestivo intervento. Pertanto, il Lavoratore in reperibilità sarà libero di spostarsi, purché assicuri sempre la raggiungibilità. Alla chiamata, egli è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all’intervento richiesto, rispettando il tempo di attivazione preventivamente concordato.

Quando, per qualsiasi ragione il Lavoratore in reperibilità preveda di non riuscire a garantire il rispetto dei tempi d’intervento, ne 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 di 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 ore nei giorni lavorati o 24 ore nei giorni di riposo o festivi;
- settimanale.

La reperibilità continuativa settimanale non potrà eccedere le due settimane su quattro e non dovrà comunque essere richiesta per più di sette giorni continuativi.

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità le aziende riconosceranno al Lavoratore una specifica indennità, conforme ai seguenti valori in euro:

Livello	16h in Giorno Feriale	24h in Giorno di Riposo	24h in Giorno Festivo
Quadro A e B	14,94	22,41	26,61
1° Livello	12,96	19,44	23,08
2° Livello	11,57	17,35	20,61
3° Livello	10,38	15,57	18,49
4° Livello	9,26	13,88	16,49
5° Livello	8,26	12,40	14,72
6° Livello	7,60	11,40	13,54
6°s Livello	7,01	10,51	12,48
7° Livello	6,61	9,92	11,78
Op. Vend. 1° Cat.	8,61	12,91	15,33
Op. Vend. 2° Cat.	7,69	11,53	13,69

Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è a disposizione per effettuare tempestivamente un pronto intervento in caso di chiamata da parte dell'azienda, di un cliente o di un paziente. Il tempo di viaggio, necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di rientro, sarà retribuito al 70% della P.B.N.C.O. Nel caso in cui non sia utilizzato il mezzo aziendale ed il lavoratore reperibile 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 gli accordi e le prassi aziendali in atto.

Le ore di intervento effettuato in Reperibilità, ivi comprese quelle c.d. "da remoto", rientrano nel computo dell'orario di lavoro straordinario, salvo il riconoscimento, per accordo tra Azienda e Lavoratore, di riposi compensativi. Esso sarà retribuito con le maggiorazioni previste dal presente contratto nazionale per il lavoro straordinario con riposo compensativo o lavoro straordinario diurno, notturno o festivo.

Nel regime di reperibilità, sono permesse le deroghe al riposo giornaliero, come previsto dall'art. 86 del presente CCNL, ma con il limite annuale di 40 giorni lavorativi.

Il tempo di reperibilità può coincidere con il tempo di riposo giornaliero e/o settimanale.

Il lavoratore in Reperibilità, impossibilitato all'intervento, ha l'onere di provare al datore l'impossibilità sopravvenuta. L'impossibilità all'intervento, quando sia connessa alla sfera privata del lavoratore ed impedisca l'esecuzione degli interventi, ancorché giustificata, non determinerà il diritto alla relativa Indennità di Reperibilità.

Pronta Disponibilità

Con Accordo aziendale 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 50% 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 del normale orario di lavoro del lavoratore, per effettuare interventi sussidiari e/o sostitutivi di un lavoratore in reperibilità, ma impossibilitato ad effettuare l'intervento richiesto (per malattia, infortunio, straordinaria concomitanza nelle chiamate richiedenti l'intervento immediato).

Rimborso spese non documentabili

Negli interventi effettuati in reperibilità o in pronta disponibilità, la sede di lavoro in senso stretto coincide con il luogo ove il lavoratore si trova all'atto della chiamata.

Pertanto, si stabilisce che, convenzionalmente, nei giorni di riposo o festivi, a fronte di una chiamata da parte dell'Azienda o del Cliente, seguita da effettivo intervento effettuato al di fuori del comune di residenza, in aggiunta alle indennità di reperibilità o di pronta disponibilità, sia riconosciuto un rimborso spese non documentabili conforme al punto I) dell'art. 118 del presente CCNL.

Nota Integrativa sulla Modificabilità della presente disciplina

Nel presente titolo, tenuto conto della possibilità che il contratto sia applicato in Aziende di ridotte dimensioni, ove la contrattazione di secondo livello potrebbe non svolgersi od essere difficoltosa, si è fatta la scelta, apparentemente contraria al principio di sussidiarietà, di definire in modo analitico le condizioni per il trasferimento, la trasferta, il

distacco, la reperibilità e la pronta disponibilità. Per quanto precede, non è però impedito alla Contrattazione di secondo livello di modificare singoli aspetti disciplinati nel presente Titolo, sulla base di valutazioni aziendali attente al complesso degli istituti e benefici da essa garantiti.

TITOLO LIII APPRENDISTATO

Art. 121 - Durata - La durata massima del contratto di Apprendistato è conforme alla Tabella seguente:

Inquadramento finale	Durata primo periodo	Durata secondo periodo	Durata totale
1° livello	18 Mesi	18 Mesi	36 Mesi
2° livello	18 Mesi	18 Mesi	36 Mesi
3° livello	18 Mesi	18 Mesi	36 Mesi
4° livello Operatore di vendita 1° categoria	18 Mesi	18 Mesi	36 Mesi
5° livello Operatore di vendita 2° categoria	16 Mesi	16 Mesi	32 Mesi
6° livello	1 5 Mesi	15 Mesi	30 Mesi
6°s livello	14 Mesi	14 Mesi	28 Mesi

Nel primo periodo l'inquadramento e la corrispondente retribuzione sarà di due livelli inferiori rispetto a quella prevista per l'inquadramento finale. Nel secondo periodo l'inquadramento e la retribuzione saranno di un livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale.

Resta inteso che l'apprendista con la qualifica finale al 6°s livello permarrà per entrambi i periodi all'7° livello, così come l'apprendista con qualifica finale di Operatore di Vendita di 1° categoria permarrà per entrambi i periodi nella qualifica di Operatore di Vendita di 2° categoria.

La retribuzione dell'apprendista per la qualifica finale di Operatore di Vendita di 2° categoria sarà, nel primo periodo, nella misura dell'80% della P.B.N.M. dell'Operatore di Vendita di 2° categoria e, nel secondo periodo, nella misura del 90%.

Qualifica	Livello di destinazione	Durata massima dell'apprendistato
Capo cuoco	4° - 5°	60 - 54
Cuoco unico	4° - 5°	60 - 54
Capo Laboratorio Pasticceria o Pasticcere Unico o Capo Pasticceria	4° - 5°	60 - 54
Capo Laboratorio Gelateria o Gelatiere Unico o Capo Gelateria	4° - 5°	60 - 54
Capo manutentori	4°	60

Capo riparatori	4°	60
Capo officina	4°	60

Qualifica	Livello di destinazione	Durata massima dell'apprendistato
Capo Tecnici Specialistici	4°	60
Manutentore	5°	54
Riparatore – Capo Officina	5°	54
Capo Squadra Tecnico Specialista e Coordinatore e Formatore	5°	54
Capo Squadra Estetista e Acconciatore Coordinatore e Formatore	5°	54
Massaggiatore	6°	50
Primo Cuoco	6°	50
Cuoco capo partita	6°	50
Primo pizzaiolo	6°	50
Primo pasticciere	6°	50
Primo gelatiere	6°	50
Capo Squadra Tecnico Specializzato e Coordinatore	6°	50
Capo Squadra Manutentore Elettrico Specializzato e coordinatore	6°	50
Capo Squadra Manutentore Idraulico Specializzato e Coordinatore	6°	50
Capo Squadra Fumista Specializzato e Coordinatore	6°	50
Capo Squadra Riparatore Specializzato e Coordinatore	6°	50
Capo Squadra Autoriparatore Specializzato e Coordinatore	6°	50
Tecnico Frigorista Specializzato e Coordinatore	6°	50
Capo Squadra Parrucchiere Specializzato e Coordinatore	6°	50

Capo Squadra Acconciatore Specializzato e Coordinatore	6°	50
--	----	----

Qualifica	Livello di destinazione	Durata massima dell'apprendistato
Capo Squadra Barbiere Specializzato e Coordinatore	6°	50
Capo Squadra Truccatore Specializzato e Coordinatore	6°	50
Capo Squadra Estetista Specializzata e Coordinatrice	6°	50
Tecnico Frigorista Specializzato e Coordinatore	6°	50
Secondo cuoco	6°s	48
Secondo pizzaiolo	6°s	48
Operatore pizza	6°s	48
Secondo pasticcere	6°s	48
Secondo gelatiere	6°s	48
Pastaio	6°s	48
Tecnico qualificato	6°s	48
Manutentore elettrico qualificato	6°s	48
Manutentore idraulico qualificato	6°s	48
Fumista qualificato	6°s	48
Riparatore qualificato	6°s	48
Autoriparatore qualificato	6°s	48
Meccanico aggiustatore di bilance automatiche	6°s	48
Parrucchiere qualificato	6°s	48
Barbiere qualificato	6°s	48
Estetista qualificato	6°s	48
Manutentore frigorista qualificato	6°s	48
Collaudatore qualificato	6°s	48
Addetto conduzioni impianti qualificato	6°s	48

Art. 122 - Disciplina previdenziale e assistenziale -

Per tutti i contratti d'Apprendistato resta valida la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dal D. Lgs. 167/2011, successive modificazioni ed integrazioni.

Ai fini previdenziali gli Apprendisti saranno assicurati:

1. per invalidità, vecchiaia, superstiti;
2. per gli assegni al nucleo familiare;
3. per la malattia e la maternità;
4. per infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
5. disoccupazione, così come previsto dall'Art. 2, Legge 92/2012.

Saranno esclusi, salvo diverse previsione legale in deroga, da:

- AAA.trattamenti d'integrazione salariale;
- BBB.fondo di garanzia TFR.

Art. 123 - Malattia - Infortuni -

In caso di malattia e d'infortunio non sul lavoro spetta al Lavoratore Apprendista, nei limiti del periodo di comporto, il seguente trattamento complessivo, integrativo dell'indennità corrisposta dall'INPS, posto a carico del Datore di lavoro:

- dal 4° al 20° giorno di malattia: 20% della retribuzione mensile lorda normale dell'Apprendista;
- dal 21° al 180° giorno di malattia: 25% della retribuzione mensile lorda normale dell'Apprendista.

Eventuali trattamenti più favorevoli potranno essere stabiliti dall'Azienda nel Contratto di 2° livello o "ad personam".

Art. 124 – Apprendistato: Assunzione -

Il contratto d'Apprendistato per qualifica, il diploma e la specializzazione professionale può essere stipulato per Lavoratori d'età compresa tra i 15 anni di età fino al compimento dei 25 anni.

L'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del ventiseiesimo anno d'età (ovvero fino a 25 anni e 364 giorni).

La durata è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a 3 (tre) anni ovvero 4 (quattro) in caso di diploma quadriennale professionale. Il contratto di apprendistato per qualifica, il diploma e la specializzazione professionale può essere prolungato fino ad un anno qualora i giovani che hanno concluso positivamente i percorsi di cui sopra, abbiano necessità di consolidare o acquisire ulteriori competenze tecnico-professionali, spendibili anche ai fini del conseguimento di certificati di specializzazione tecnica superiore.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere utilizzato per tutti i soggetti di età compresa tra i 18 (diciotto) e i 29 (ventinove) anni di età per il conseguimento di una qualificazione professionale. Per i soggetti già in possesso di qualifica professionale, ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. Per essi si applicano, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 40, comma 4, Legge 10 dicembre 2014 n. 183, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge n. 604 del 1966, nonché il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223 del 1991 e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.

Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'Apprendista, si fa riferimento all'art. 133 del presente CCNL.

Per l'assunzione degli Apprendisti, il contratto deve essere in forma scritta e deve specificare:

- A. periodo di prova;
- B. l'indicazione della mansioni, il luogo della prestazione, l'orario di lavoro;
- C. la durata del periodo d'Apprendistato;
- D. il livello d'inquadramento iniziale, intermedio e finale;
- E. il piano formativo individuale (che, peraltro, dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nei contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali, aziendali e nella normativa regionale di settore);
- F. la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge 53/2003, (per il contratto di tipo b);
- G. la formazione deve essere registrata nel libretto formativo d'ogni singolo Apprendista partecipante;
- H. la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge n. 53/2003;
- I. l'indicazione di un monte ore di formazione che non può essere inferiore a 120 ore all'anno. La regolamentazione dei profili formativi spetta alle regioni, province autonome di Trento e Bolzano d'intesa con il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Pubblica Istruzione, dell'Università e della Ricerca, sentite le associazioni dei Datori di lavoro e dei Lavoratori. La formazione formale può essere espletata attraverso strutture accreditate o nell'impresa stessa e potrà essere svolta anche con modalità "e-learning";
- J. la presenza di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate;
- K. il compenso dell'Apprendista non potrà essere legato a tariffe di cottimo e vi è il divieto per il Datore di lavoro di recedere dal contratto d'Apprendistato senza giusta causa o giustificato motivo.

Art. 125 - Apprendistato: Qualifiche -

Esclusivamente per i datori di lavoro che occupano più di 50 (cinquanta) dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti, con contratto di apprendistato professionalizzante, è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato del rapporto di lavoro al termine dell'apprendistato, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dal medesimo datore di lavoro nei 36 (trentasei) mesi precedenti.

Non sono computati i rapporti terminati:

1. durante il periodo di prova;
2. per dimissioni;
3. per licenziamento per giusta causa.

Se non viene rispettata tale percentuale è comunque ammessa l'assunzione di un apprendista. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti saranno considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di stipula del contratto di apprendistato.

Art. 126 - Apprendistato: Il Periodo di Prova -

L'assunzione dell'Apprendista diviene definitiva al positivo compimento del periodo di prova. La durata del periodo di prova non potrà superare i limiti previsti dall'Art. 121 del presente CCNL validi per il livello finale di qualificazione dell'Apprendista.

Entro il termine del periodo di prova le Parti sono libere di recedere dal contratto o di continuare il rapporto di lavoro; in quest'ultimo caso il tempo di prova va calcolato nell'anzianità di servizio.

Il patto di prova, con l'indicazione precisa delle mansioni del Lavoratore, deve essere scritto e firmato dal Dipendente al momento della stipula del contratto.

Durante la prova l'Apprendista ha diritto ai trattamenti previsti dalla Legge e dal contratto, previsti per gli Apprendisti di uguale qualifica, che abbiano superato il patto di prova.

Nel contratto di apprendistato, in deroga alla previsione dell'art. 138 del presente CCNL, è ammesso interrompere la prova in qualunque momento senza obbligo di preavviso di una specifica motivazione.

La malattia dell'Apprendista sospende il periodo di prova per un massimo di 60 giorni, per le qualifiche finali di Quadro od Impiegato direttivo, mentre è di 30 giorni per le altre qualifiche.

La sospensione proroga di ugual tempo la durata del patto di prova.

In caso di ricovero ospedaliero, per tutte le qualifiche, la sospensione e la proroga sono nel limite massimo di 60 giorni.

La sospensione e la proroga del termine devono essere documentate dalla richiesta dell'Apprendista e dall'accettazione scritta che il Datore invierà all'Apprendista prima del compiersi del termine del patto.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Art. 127 - Apprendistato: Proporzione Numerica -

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro, ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo n. 276 del 2003. Ai sensi del medesimo riferimento di legge, per i datori di lavoro con meno di 10 (dieci) unità, il rapporto non può superare il 100 per cento.

Gli apprendisti sono da conteggiare in egual modo sia se assunti direttamente, sia se tramite agenzia di somministrazione, ma è in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Il datore di lavoro che non abbia alle dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3 (tre), può assumere al massimo 3 apprendisti.

Art. 128 - Apprendistato: Competenze degli Enti Bilaterali -

Le Parti contraenti sottolineano l'importanza della formazione esterna per l'Apprendistato professionalizzante, da svolgere presso strutture accreditate dagli Enti Pubblici Regionali conformemente ai programmi certificati dagli Enti Bilaterali Competenti (Nazionali o Regionali).

Gli Enti Bilaterali sono altresì indicati come soggetti ai quali il Datore di lavoro e l'Apprendista possono richiedere il parere di conformità sul contratto di Apprendistato da attivare.

Le Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che attraverso l'Organismo bilaterale nazionale intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza, con specifico riferimento all'inserimento dell'Apprendista nell'Azienda.

Ai fini del conseguimento della qualificazione, l'Apprendista è destinato alla formazione teorica, effettuata in aula, mediante corsi esterni o interni, su temi inerenti la qualifica da conseguire, nel rispetto di un modulo formativo predefinito e di un monte orario di 80-120 ore medie annue retribuite (a seconda dell'importanza e dell'inerenza del titolo di studio conseguito).

Per completare l'addestramento dell'Apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 60 ore medie annue retribuite.

Le Parti, attraverso l'Ente Bilaterale Confederale, definiranno in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto:

- e modalità di erogazione e di articolazione della formazione, strutturata in forma modulare, esterna e interna alle Aziende;
- la quota parte di 120 ore di formazione - da svolgere con priorità temporale - da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro e alla prevenzione degli infortuni;
- le modalità e la tipologia di formazione erogabile agli Apprendisti che avessero intrattenuto precedenti rapporti di Apprendistato professionalizzante, anche in mansioni non analoghe, e che possano attestare di aver già ricevuto una parte di formazione.

L'Apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'Azienda. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il Datore di lavoro, a richiesta dell'Apprendista, attesta l'attività formativa svolta.

Art. 129 - Apprendistato: Trattamento normativo -

L'Apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, durante il periodo d'Apprendistato, al trattamento normativo dei Lavoratori di pari qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Le ore d'insegnamento sono comprese nell'orario di lavoro e sono quindi retribuite. Eventuale formazione esterna all'orario di lavoro sarà retribuita con la Normale Retribuzione Oraria di lavoro ordinario dell'Apprendista. Sul foglio paga, possibilmente, sarà riportata con apposita voce "formazione retribuita".

Art. 130 - Apprendistato: Obblighi del Datore di Lavoro -

Il Datore di lavoro ha l'obbligo di:

1. impartire o fare impartire all'Apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per assumere i compiti previsti dalla qualifica e dal contratto di Apprendistato;
2. non sottoporre l'Apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo od analoghe forme di incentivo;
3. non adibire l'Apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per il quale è stato assunto;
4. accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
5. 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 ore settimanali per non più di 20 settimane l'anno;
6. per gli Apprendisti minori, informare periodicamente la famiglia dell'Apprendista, o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

Agli effetti di quanto richiamato al precedente punto 3., non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al tutor o al lavoratore qualificato sotto la cui guida l'Apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al sesto livello del presente CCNL, sempre che lo svolgimento di tale attività, sia accessoria alle mansioni oggetto della qualifica, non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'Apprendista.

Art. 131 - Doveri dell'Apprendista -

L'Apprendista deve:

1. seguire le istruzioni del Tutor, del Datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale, e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
2. prestare la sua opera con la massima diligenza;
3. frequentare assiduamente e con diligenza i corsi d'insegnamento complementare;
4. osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni dell'Azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali o di Legge.

L'Apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui al terzo punto del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

L'Apprendista, a richiesta, è tenuto ad effettuare le eventuali intensificazioni d'orario previste con la Banca delle Ore e le prestazioni di lavoro straordinario entro il limite massimo di un'ora giornaliera e quattro ore nella giornata di riposo.

Art. 132 - Diritti dell'Apprendista -

L'Apprendista ha diritto a ricevere la formazione e l'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi, conformemente al piano formativo individuale.

L'Apprendista non potrà essere adibito a:

- A. lavoro straordinario o supplementare eccedente 120 ore per anno solare. Si escludono dal limite che precede eventuali tempi di formazione retribuita esterna all'orario ordinario di lavoro;
- B. lavoro a turno notturno o festivo per le Aziende che operano su 24 ore.

TITOLO LIV QUADRI

Art. 133 - Quadri -

Appartengono alla categoria dei Quadri i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, in ampi settori aziendali specifici o, con responsabilità generale, in organizzazioni di ridotta dimensione e struttura, anche decentrata.

Art. 134 - Quadri: orario part-time speciale -

Per i Quadri è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato part-time senza il limite orario minimo mensile.

L'orario di lavoro dei Quadri con contratto di lavoro sino a 30 ore mensili si articolerà, salvo diverso accordo tra le Parti, in giornate lavorative di almeno 4 ore ciascuna.

Art. 135 - Quadri: formazione e aggiornamento -

Al fine di garantire il mantenimento degli standard qualitativi e di migliorare la gamma delle lavorazioni e dei servizi, le Aziende favoriranno l'accesso dei Quadri a specifici corsi di formazione per le materie di loro diretta competenza.

Art. 136 - Quadri: assegnazione della qualifica -

L'assegnazione al Lavoratore dipendente delle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di Lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il termine previsto dalla Legge. Resta inteso che, per il tempo d'assegnazione alla categoria superiore, al Lavoratore spetterà il riconoscimento della differenza tra la PBNM del livello Quadro e la PBNM del livello di appartenenza.

Art. 137 - Quadri: polizza assicurativa -

Ai Quadri sarà riconosciuta, attraverso polizza assicurativa o forme equivalenti predisposte dal Datore di Lavoro, 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 con l'esercizio delle funzioni svolte, con massimale di euro 50.000,00.

L'Azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni, con massimale di almeno euro 200.000,00.

TITOLO LV CLASSIFICAZIONE UNICA

Art. 138 - Classificazione Unica -

I lavoratori dipendenti: Quadri, Impiegati ed Operai, sono compresi in un'unica scala classificatoria articolata su 9 livelli.

L'inquadramento dei Lavoratori dovrà essere effettuato solo sulla base delle declaratorie, dei profili e delle esemplificazioni previste dal presente CCNL. Resta perciò fermo che l'assegnazione dei Lavoratori ai 9 livelli professionali dovrà effettuarsi esclusivamente rispetto alle mansioni in concreto esercitate dagli stessi.

Le esemplificazioni riportano solo il "titolo" della mansione, mentre il "contenuto" deve essere corrispondente alla Declaratoria e al Profilo presenti per il livello professionale.

Pertanto, il livello professionale sarà così determinato:

- ricercando la declaratoria che indichi l'effettivo livello generale di autonomia,
- competenza e responsabilità richiesti dalla mansione;
- individuando il profilo che, nella declaratoria, meglio si adatta alle mansioni effettive al Lavoratore, anche rispetto alla sua categoria (art. 2095 c.c.);
- nell'individuato profilo, si ricercherà l'esemplificazione che rappresenti il "titolo" della mansione.

Per quanto precede, vi potranno essere esemplificazioni anche su più livelli, il cui contenuto professionale sarà determinato dalle rispettive diverse declaratorie e profili. Qualora le mansioni richieste o svolte mancassero di esemplificazione contrattuale, si assegnerà al Lavoratore il titolo in uso, facendo riferimento, ai fini dell'inquadramento, al Profilo ed alla Declaratoria applicabile.

Livello	Autonomie	Qualifiche	Mansioni	Profili
Quadro	Elevata ed Estesa Rappresentativa, Organizzativa e Funzionale	Quadro	Elevate ed Estese Funzioni Direttive Intersectoriali	Direttore
1° livello	Elevata ed Estesa Organizzativa e Funzionale Intersectoriale	Impiegato Direttivo 1°	Estese Funzioni Direttive Intersectoriali	Responsabilità di Direzione o di Servizi
2° livello	Elevata ed Estesa Organizzativa e Funzionale Multisetoriale	Impiegato Direttivo 2°	Estese Funzioni Direttive Multisetoriale	Capo Servizio
3° livello	Organizzativa ed Elevata ed Estesa Funzionale	Impiegato di Elevato Concetto od Elevate ed Estese Specializzazioni Intersectoriali	Gestore Intersectoriale	Responsabile di più Uffici o di più Reparti
4° livello	Organizzativa, Elevata Funzionale ed Esecutiva	Impiegato di Concetto. Operaio Specializzato	Gestore Multisetoriale ed Esperto Esecutore	Capo Ufficio Capo Reparto
5° livello	Funzionale ed Elevata Esecutiva	Impiegato di Concetto. Operaio Specializzato Provetto	Coordinatore e Formatore Esperto Esecutore Multisetoriale	Specialista Coordinatore di Impiegati e/o Operai di livello/i inferiore/i Capo Squadra di Operai di livello/i inferiore/i

6° livello	Esecutiva ed Elevata Operativa	Impiegato di Elevata Qualificazione Operaio Specializzato	Esperto Esecutore Settoriale e Coordinatore	Specialista che può coordinare Impiegati e/o Operai di livello/i inferiore/i Capo Squadra di Operai di livello/i inferiore/i
7° livello	Elevata Operativa	Impiegato Qualificato Operaio Qualificato	Esecutive settoriali articolate e complesse	Impiegato Qualificato di settore Operaio Specializzato di Settore
8° livello	Operativa o Semplice	Impiegato d'Ordine Operaio Comune	Esecutive, anche articolate su più esemplificazioni omogenee	Impiegato d'Ordine con specifiche conoscenze settoriali Operaio Comune con specifiche conoscenze settoriali

Al fine di agevolare la comprensione dei rapporti tra Classificazione, Autonomia professionale, Qualifica, Mansione e Profilo, si riassumono le caratteristiche dei vari livelli retributivi nella Tabella che segue.

TITOLO LVI "CLASSIFICAZIONI QUADRI, IMPIEGATI ED OPERAI"

Art. 139 - Classificazioni e declaratorie -

Le declaratorie di seguito indicate sono da intendersi a titolo esemplificativo e non esaustivo.

Art. 140 - QUADRO -

Declaratoria di Quadro:

Appartiene alla categoria ed al livello di Quadro, il Lavoratore con le caratteristiche di cui all'art. 127 del presente CCNL e che, in elevata ed estesa autonomia Rappresentativa, Organizzativa e Funzionale, con delega di poteri e di firma, abbia poteri decisionali e responsabilità gestionale anche nei confronti di terzi e nella conduzione e coordinamento di risorse umane e materiali, in azienda, settori o servizi di particolare complessità operativa.

Profili ed Esemplicazioni:

Il Quadro con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria e nelle tipologie dimensionali rispettivamente di seguito precisate, che:

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione, preparazione professionale specialistica. Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate.

Quadro A

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione di tali obiettivi. A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi della azienda.

- capo area, responsabile unico di più agenzie di viaggi facenti capo ad una stessa azienda, anche se ubicate in località diverse, compresi i network di agenzie di viaggio.
- direttore.

Quadro B

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, abbiano in via continuativa la responsabilità di unità aziendali la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizione di autonomia decisionale ed operativa e cioè:

- capo agenzia di categoria A + B con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;
- responsabile dei sistemi informativi di network di agenzie di viaggio con attività centralizzata;
- responsabile marketing di network di agenzie di viaggio;
- responsabile sviluppo e assistenza di network di agenzie di viaggio;
- vice direttore;
- food and beverage manager, intendendosi per tale il lavoratore cui è affidata, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, la responsabilità della conduzione e pianificazione di tutti i servizi di ristorazione rispondendo dell'organizzazione dei servizi e formulando standards di qualità, quantità e costo;
- room division manager, intendendosi per tale colui che, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, gestisce, con funzioni di supervisione, il settore comprendente i servizi di ricevimento, portineria, piani, guardaroba e lavanderia, verificando e determinando indirizzi organizzativi atti a coordinare i vari servizi, fornendo inoltre proiezione di dati che possono essere usati per la compilazione di situazioni relative all'attività gestionale;
- capo settore commerciale - capo settore marketing, intendendosi per tale il lavoratore cui è affidata, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, la responsabilità della direzione esecutiva, dell'organizzazione e pianificazione delle varie attività di programmazione, promozione e vendita, delle quali analizza criticamente i risultati, formulando sintesi di situazioni preventive e consuntive;
- capo settore amministrativo - capo settore personale, intendendosi per tali quei lavoratori che, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, provvedono con autonomia tecnica di gestione alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi e/o attinenti all'amministrazione del personale, formulando sintesi di situazioni preventive e/o consuntive;
- capo settore acquisti - economato, intendendosi per tale colui che, in particolari e complesse strutture organizzative con elevato livello di servizio articolate in vari settori, abbia autonomia tecnica e amministrativa di gestione, pianificando, in collaborazione con gli altri capi dei settori interessati, la politica di tutti gli acquisti;
- capo settore tecnico, intendendosi per tale colui che in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, abbia piena autonomia tecnica ed amministrativa di gestione, coordini ed organizzi l'attività dei responsabili degli impianti tecnici, attuando in piena autonomia soluzioni e proposte fornitegli;
- capo centro edp, intendendosi per tale colui che in autonomia esecutiva ha la responsabilità delle direttive e dei programmi aziendali di un centro di elaborazione dati, organizza e pianifica risorse umane e tecniche in funzione dei progetti intendendo per tali una serie coordinata di procedure atte alla risoluzione completa ed integrata di un sistema informativo aziendale;

- capo settore sedi congressuali alberghiere e manifestazioni, intendendosi per tale colui che, in strutture particolarmente complesse, abbia la responsabilità della direzione, organizzazione e pianificazione delle varie attività - programmazione, promozione, vendita - che si svolgono in una sede congressuale alberghiera, analizzando criticamente i risultati e formulando sintesi di situazioni preventive e consuntive.

Altri Lavoratori le cui mansioni siano conformi alla Declaratoria di Quadro e con “Elevate ed Estese Funzioni Direttive Intersettoriali”.

Art. 141 - PRIMO LIVELLO -
Declaratoria di Primo Livello:

Appartiene a questo livello l’Impiegato Direttivo con “Elevate Funzioni Direttive Intersettoriali” che, con specifica collaborazione ed in condizioni di elevata ed estesa autonomia Organizzativa e Funzionale Intersettoriale, svolge mansioni di alto contenuto professionale con un contributo al generale andamento dell’attività. Egli, in possesso delle necessarie elevatissime competenze tecniche, amministrative, commerciali o del personale, comunque acquisite, al fine realizzare gli obiettivi aziendali, svolge con continuità compiti di sovrintendenza, conduzione, coordinamento e controllo dei relativi sottoposti. Opera con specifica delega di poteri e di firma per i settori coordinati, gestisce anche le necessarie risorse materiali e risponde dell’efficienza e dei risultati dell’intera area coordinata, nell’ambito delle funzioni delegate, direttamente al vertice tecnico, amministrativo o commerciale dell’azienda.

Profili ed esemplificazioni:

L’Impiegato Direttivo di Primo Livello con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria e nelle tipologie dimensionali rispettivamente indicate:

- direttore tecnico, intendendosi per tale colui che, iscritto al registro preposto dalle Regioni, opera in modo esclusivo e continuativo all’interno dell’Azienda e che, in virtù del possesso di tutti i requisiti di legge inerenti la preparazione teorica e pratica, esplica le proprie mansioni di natura direttiva e di natura operativa. In particolare, gestisce l’organizzazione aziendale coordinando i processi di pianificazione, organizzazione, decisione, controllo e valutazione dell’attività e della politica aziendale; quale responsabile della produzione e dell’area marketing, valuta e gestisce la funzionalità aziendale, supervisionando l’utilizzo proficuo dei mezzi e degli strumenti operativi, determina e cura le linee generali per la gestione delle risorse umane, predispone e cura forme di ottimizzazione delle procedure di investimento e di liquidità, cura la promozione e commercializzazione dei prodotti e dei servizi di turismo, genera e crea prodotti turistici.
- capo agenzia di categoria A + B con funzioni tecniche ed amministrative subordinate;
- capo agenzia di categoria B oppure A con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;
- capo C.E.D.;
- addetto assistenza e sviluppo aggregativo di network di agenzie di viaggio;
- analista - programmatore C.E.D.;
- addetto ai sistemi informativi di network di agenzie di viaggio;
- responsabile di ristorante, intendendosi per tale colui che, in strutture particolarmente complesse dotate di ristorante con elevato livello di servizio, sovrintende, coordina e gestisce tutta l’attività relativa al ristorante stesso, collaborando alla progettazione della linea di ristorazione e curando la promozione del ristorante anche attraverso idonee azioni di marketing e di relazioni esterne;
- responsabile dei servizi prenotazione, intendendosi per tale colui che, in strutture articolate e complesse coordina con adeguata conoscenza professionale dell’organizzazione del settore turistico, l’attività del servizio, sovrintende alla sua gestione, con particolare riferimento ai sistemi di comunicazione, contribuendo a impostarne e svilupparne le politiche, curando i rapporti con i grandi utenti e gli interlocutori del servizio stesso;
- responsabile vendite centralizzate, intendendosi per tale colui che, operando nell’ambito di strutture commerciali articolate e complesse nonché avvalendosi di qualificate conoscenze professionali, coordina e sovrintende all’attività della rete di vendita, avendo cura che siano rispettate le politiche commerciali ed implementati gli obiettivi di marketing dell’azienda;
- responsabile tecnico di area;
- analista sistemista, intendendosi per tale quel lavoratore che sia in grado di svolgere la propria attività in assoluta autonomia tecnica anche se secondo indirizzi di progetto, vale a dire una serie coordinata di procedure atte alla risoluzione completa ed integrata di un sistema informativo aziendale;
- responsabile del coordinamento dei servizi di ricevimento e portineria; responsabile tecnico area alberghiera villaggi turistici, intendendosi per tale colui che coordina e gestisce il servizio di ricevimento, portineria e camere (housekeeping);

- capo cuoco responsabile del coordinamento di più cucine;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Le parti ritengono opportuno precisare, mediante richiamo alla recente disciplina in materia, che il D. Lgs n. 81/2015 consente la sottoscrizione di un contratto avente ad oggetto prestazioni di lavoro denominate “collaborazioni organizzate dal committente”. La disposizione normativa circoscrive la sottoscrizione delle collaborazioni alla previsione di una disciplina specifica sul trattamento economico e normativo in sede di accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Sotto il profilo normativo, l'accordo di collaborazione tra committente e collaboratore, nello specifico direttore tecnico, dovrà rispondere, sia alle norme dettate a livello regionale – stante la competenza legislativa in materia discendente dalle previsioni costituzionali – sia alle norme speciali in materia turistica, ancorché a quelle dell'ordinamento giuridico in materia di obbligazioni e di lavoro. L'accordo di collaborazione, pertanto, nel rispetto delle norme vigenti e delle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore turistico, dovrà prevedere, per il committente l'indicazione delle esigenze e degli obiettivi aziendali, per il collaboratore l'adempimento delle prestazioni di lavoro con carattere di esclusività e continuità verso il proprio committente. Inoltre, nel contratto di collaborazione dovrà essere indicato il compenso del collaboratore, le modalità e le tempistiche di corresponsione. Sotto il profilo economico, il contratto di collaborazione dovrà attenersi alle intese raggiunte dalle parti nella presente trattazione e, quindi, prevedere un compenso minimo quantificato nella P.B.N.C.M. prevista per il livello di riferimento, nel caso di specie I livello.

Altri Impiegati le cui mansioni siano conformi alla Declaratoria di Primo livello e con “Estese Funzioni Direttive Intersettoriali”.

Art. 142 - SECONDO LIVELLO -

Declaratoria di Secondo Livello:

Appartiene al livello secondo l'Impiegato Direttivo con “Funzioni Direttive Multisettoriali” d'importante settore o intersettoriale che, con specifica collaborazione ed in condizioni di elevata ed estesa autonomia Organizzativa e Funzionale Multisettoriale e con delega di firma, svolga attività che richiedono ampie conoscenze d'area, comunque acquisite, esercitando funzioni organizzative, di coordinamento, responsabilità e controllo d'altri Lavoratori, garantendo i risultati del servizio o degli uffici coordinati. In autonomia può gestire i contatti esterni (clienti, fornitori, banche, Enti) dando soluzione ai problemi gestionali, organizzativi, tecnici e amministrativi, facendo riferimento e rispondendo al Responsabile apicale di settore.

Profili ed esemplificazioni:

- responsabile di servizio o di reparto tecnico, intendendosi esclusi i reparti o servizi con attribuzioni puramente esecutive e di ordine quali archivio, copia e spedizione;
- capo agenzia di categoria C, con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;
- capo servizio vendite ovvero marketing ovvero amministrativo;
- capo ricevimento;
- primo portiere;
- primo maître d'hotel; - capo cuoco;
- prima governante;
- responsabile impianti tecnici, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità di tutti gli impianti, ne programmi la manutenzione ordinaria e straordinaria in forma organica nell'ambito delle disposizioni ricevute, proponga eventuali modifiche tecniche agli impianti, coordini l'attività del personale addetto, nonché nei villaggi turistici svolga funzioni di coordinamento degli altri servizi ad esso affidati, rispetto ai quali abbia la responsabilità di attuare gli indirizzi organizzativi;
- capo barman, intendendosi per tale il responsabile delle attività di più bar operanti contemporaneamente e/o autonomamente;
- coordinatore del centro prenotazioni; - capo servizio amministrativo;
- capo servizio personale;
- capo c.e.d.;
- analista - programmatore c.e.d.;
- assistente del direttore, intendendosi per tale il lavoratore che svolga con autonoma iniziativa, nell'ambito delle disposizioni ricevute dalla direzione, funzioni di coordinamento, collegamento, ispettive e di controllo di reparti e uffici avvalendosi della propria particolare esperienza professionale, acquisita nell'ambito dei diversi settori;
- funzionario di vendita;

- cassiere centrale, intendendosi per tale quel lavoratore che in aziende con strutture organizzative complesse, svolga con autonoma iniziativa nell'ambito delle disposizioni ricevute, funzioni di controllo, collegamento e coordinamento di più casse funzionanti autonomamente;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Art. 143 - TERZO LIVELLO -

Declaratoria di Terzo Livello:

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche delle responsabilità di coordinamento tecnico - funzionale di altri lavoratori e cioè:

- addetto ai servizi di prenotazione o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime e automobilistiche, con capacità di costruzione tariffaria autonoma e conoscenza di lingue;
- programmatore di acquisita capacità, intendendosi per tale l'impiegato tecnico qualificato per la creazione di programmi e determinazione di costi per viaggi nazionali ed internazionali di gruppi ed individuali con conoscenza completa di lingue estere con o senza l'ausilio di apparecchiature elettroniche;
- promotore commerciale addetto allo sviluppo ed alla illustrazione dell'attività di agenzia, di provata esperienza tecnica e con conoscenza di almeno due lingue estere;
- stenodattilografa in lingue estere;
- segretario di direzione corrispondente in lingue estere;
- traduttore e/o corrispondente in lingue estere;
- cassiere e/o addetto al cambio delle valute;
- impiegato amministrativo e/o contabile di acquisita esperienza;
- impiegato con buona conoscenza di almeno due lingue estere addetto all'assistenza e/o accompagnamento di gruppi e crociere all'estero;
- programmatore c.e.d.;
- impiegato addetto all'amministrazione del personale senza capo; - controllo amministrativo;
- corrispondente in lingue estere;
- segretario ricevimento cassa o amministrazione (il primo segretario di cui al CCNL 14 luglio 1976, che svolga funzioni di capo ricevimento, verrà inquadrato al secondo livello come capo ricevimento, restando, viceversa, al terzo livello con le qualifiche di segretario ricevimento e cassa o amministrazione, il primo segretario che non svolga le funzioni di capo ricevimento; la figura di cassiere di cui al CCNL 14 luglio 1976 confluisce in quella di segretario ricevimento e cassa o amministrazione);
- portiere unico;
- segretario con funzioni di portineria, intendendosi per tale quel lavoratore che nelle aziende nelle quali le attività di portineria e ricevimento siano state unificate, svolga i compiti affidatigli con autonomia operativa con prevalenza delle mansioni di segreteria, ricevimento e cassa rispetto a quelle di portineria;
- coordinatore ricevimento villaggi turistici, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità del coordinamento tecnico-funzionale del servizio di ricevimento;
- prima guardarobiera consegnataria, intendendosi per tale colei che abbia l'incarico di predisporre sulla base di stime tecniche dettate da esigenze di lavoro le disponibilità di biancheria occorrenti per il servizio, ne abbia la consegna e coordini l'attività delle altre guardarobiere;
- dietologo diplomato;
- infermiere diplomato professionale;
- fisiochinesiterapista diplomato;
- coordinatore reparto cure sanitarie;
- cuoco unico;
- sotto capo cuoco;
- governante unica;

- coordinatore housekeeping villaggi turistici;
- capo operaio;
- primo barman (nei casi in cui il primo barman svolga funzioni di capo dei servizi di bar va inquadrato al secondo livello);
- maître (nella nuova qualifica di maître confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di secondo maître in subordine a un capo servizio e quelli che in posizione unica, direttamente interessati alla fase lavorativa, operano in sala secondo istruzioni specifiche ricevute da personale di inquadramento superiore o direttamente dal gerente);
- primo sommelier, intendendosi per tale il lavoratore che abbia anche responsabilità di coordinamento tecnico funzionale di più chef ai vini (sommelier);
- capo centralinista, intendendosi per tale il lavoratore che in complesse strutture organizzative sia responsabile del controllo, verifica e coordinamento dell'attività dei centralinisti e svolga altresì mansioni complesse che comportano una specifica ed adeguata conoscenza professionale delle comunicazioni e delle tariffazioni nazionali ed internazionali, con adeguata conoscenza delle lingue estere;
- barman unico;
- economo e/o magazziniere consegnatario non considerati nei livelli superiori;
- portiere di notte;
- operaio specializzato provetto, intendendosi per tale il lavoratore in possesso di conoscenze tecnico - specialistiche tali da consentirgli di interpretare schemi e/o disegni, di individuare e valutare i guasti, scegliere la successione e le modalità d'intervento, i mezzi di esecuzione, nonché di operare interventi di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione e manutenzione di impianti ed attrezzature complesse;
- programmatore c.e.d.;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Art. 144 - QUARTO LIVELLO -

Declaratoria di Quarto Livello:

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico - pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite e cioè:

- addetto ai servizi di prenotazione, o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime ed automobilistiche anche con mezzi di tariffazione automatica;
- impiegato addetto ai servizi operativi proiettivi e/o ricettivi con mansioni di ordine e conoscenza di due lingue estere;
- impiegato addetto alla propaganda ed acquisizione della clientela di agenzia;
- impiegato con buona conoscenza di una lingua estera addetto all'assistenza e/o all'accompagnamento di gruppi e crociere nel territorio nazionale;
- contabile d'ordine;
- stenodattilografo;
- transferista (addetto all'assistenza e ricevimento agli arrivi e partenze);
- impiegato addetto prevalentemente alla vendita al banco di viaggi già programmati;
- operatore c.e.d.;
- segretario, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di precise e dettagliate istruzioni, nel rispetto delle procedure stabilite, svolga operazioni di rilevazione ed elaborazione ed attività di corrispondenza;
- stenodattilografa con funzioni di segreteria;
- addetto a macchine elettrocontabili;
- guardarobiera unica consegnataria;
- portiere (ex secondo portiere ed ex turnante); - cuoco capo partita;
- chef de rang, sala, piani, vini (sommelier), trinciatore; - seconda governante;
- barman, barwoman;
- capo lavandaio, dispensiere, cantiniere e caffettiere;
- centralinista lingue estere, intendendosi per tale quel lavoratore che avendo buona e specifica conoscenza delle lingue estere, sia in grado di eseguire prestazioni specializzate oltre che per le comunicazioni interne anche per quelle internazionali, determinandone anche le tariffe;
- capo garage;
- capo giardiniere;

- operaio specializzato, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature;
- addetto fangoterapia; - massoterapista;
- infermiere;
- estetista;
- istruttore di nuoto con brevetto;
- istruttore di ginnastica correttiva;
- operatore c.e.d., intendendosi per tale colui che pur operando a livello di procedura non è in grado di agire in completa autonomia tecnica ma svolge funzioni raccogliendo informazioni e dati necessari onde valutare ed operare nella struttura procedurale informatica nonché intervenire su programmi preesistenti secondo istruzioni logiche;
- conducente di automezzi pesanti, intendendosi per tale quel lavoratore che in possesso dei requisiti previsti dalla legge venga adibito alla conduzione di automezzi di peso complessivo a pieno carico superiore a 3.500 Kg;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Art. 145 - QUINTO LIVELLO -

Declaratoria di Quinto Livello:

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico - pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro e cioè:

- hostess;
- dattilografo;
- addetto esclusivamente alle macchine contabili;
- addetto al centralino e/o telescriventi;
- fatturista;
- operatore macchine perforatrici e/o verificatrici;
- archivista;
- autista;
- portavalori;
- centralinista;
- telescriventista;
- magazziniere comune con funzioni operaie;
- assistente ai bagnanti (ex marinaio di salvataggio);
- addetto amministrazione personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e movimento personale, con mansioni d'ordine;
- cassiere bar ristorante; - dattilografo;
- conduttore con lingue; - autista;
- giardiniere;
- pulitore, lavatore a secco;
- lavandaio unico;
- capo stiratrice, cucitrice, rammendatrice o unica;
- caffettiere, dispensiere, cantiniere o unici;
- facchino di notte e/o guardiano di notte anche con compiti di controllo alla porta e movimento clienti;
- guardia giurata;
- cameriera sala e piani, intendendosi per tale colei che oltre ad assolvere alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto delle camere e degli ambienti comuni, operi anche nel servizio di ristorazione;
- conducente automezzi leggeri, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge venga adibito alla conduzione di automezzi o autoveicoli per uso speciale o trasporti specifici, di peso complessivo a pieno carico fino a 3.500 Kg, autoveicoli per trasporto promiscuo e autovetture trainanti rimorchi leggeri; motoveicoli con peso a vuoto superiore a 400 Kg;

- operaio qualificato, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature;
- demi chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi;
- cuoco, cameriere, barista, intendendosi per tali coloro che prestano la propria attività in aziende alberghiere nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, operando tali aziende con menu fisso ed avendo le prestazioni fornite carattere semplice e ripetitivo sia per quanto riguarda la preparazione dei cibi sia per quanto riguarda la somministrazione degli alimenti e bevande, come ad esempio avviene in molte aziende alberghiere minori;
- operatore pizza, intendendosi per tale il lavoratore che presta la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, ovvero per i processi operativi standardizzati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, in quanto, sulla base delle specifiche fornite e di limitate ricette, provvede alla preparazione e cottura di impasti già predisposti, alla somministrazione, alle operazioni di cassa e riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature;
- addetto alla sicurezza, intendendosi per tale chi, all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari, sulla base di precise istruzioni, assicura l'ordinato afflusso e deflusso della clientela ed opera per la tutela dei beni dell'azienda;
- operatore macchine perforatrici e/o verificatrici o meccanografico; - addetto alle operazioni di trasporto del fango;
- addetto alle inalazioni;
- assistente di portineria, intendendosi per tale colui che con conoscenza di lingue straniere, su precise e dettagliate disposizioni, esegue compiti esecutivi di supporto e sostituzione temporanea;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

Art. 146 - SESTO LIVELLO SUPER -
Declaratoria di Sesto Livello Super

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite che eseguono lavori di normale complessità e cioè:

- personale addetto al trasferimento manuale di pratiche, anche mediante guida di mezzi di trasporto ed operazioni complementari;
- commis di cucina, sala e piani, bar, diplomato o che abbia comunque acquisito pluriennale esperienza o pratica di lavoro, nella esecuzione delle relative mansioni;
- addetto ai servizi di camera negli esercizi a struttura complessa dove le operazioni tradizionali di riassetto e pulizia dei piani e delle camere, ivi compreso il rifornimento delle relative dotazioni, siano attribuite ad un unico operatore;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Art. 147 - SESTO LIVELLO -
Declaratoria di Sesto Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:

- custode;
- portiere;
- personale addetto a mansioni di semplice attesa;
- addetto di cucina con mansioni di supporto nella preparazione dei cibi e di riassetto e pulizia delle dotazioni e degli ambienti di lavoro; addetto al self-service, tavola calda, banco bar e sala non diplomato.; - addetto portineria;
- lavandaio;
- conduttore;
- garagista;
- rammendatrice, cucitrice, stiratrice;
- facchino ai piani, ai saloni, ai bagagli;
- cameriera ai piani, intendendosi per tale colei che assolve alle operazioni di riassetto, pulizia dei piani e delle camere, ivi compreso il rifornimento delle relative dotazioni;
- cameriera villaggi turistici;
- addetto mensa personale;
- vetturiere;
- aiuto reparto cure sanitarie;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Art. 148 - SETTIMO LIVELLO -

Declaratoria di Settimo Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate e cioè:

- personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni;
- vestiarista;
- addetto al mangano ed alla stiratura con apparecchi automatici;
- commissioniere;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Art. 149 - OPERATORI DI VENDITA

Declaratoria di Operatori di Vendita

Agli effetti del presente contratto si considera:

a) Operatore di Vendita di 1ª categoria: “Impiegato di Elevato Concetto” che, oltre ad avere tutte le caratteristiche dell’Operatore di Vendita di 2ª categoria, coordina un gruppo di altri Operatori di Vendita con responsabilità dei risultati anche formativi.

b) Operatore di Vendita di 2ª categoria: “Impiegato di Concetto” assunto stabilmente da una Azienda con mansioni di vendita diretta dei prodotti turistici ed altresì con l’incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, anche effettuando il collocamento degli articoli per i quali ha avuto incarico;

All’Operatore di Vendita potranno essere assegnati anche compiti alternativi e/o complementari all’attività diretta di vendita, quali la promozione, la propaganda, l’assistenza al punto di vendita. L’eventuale assegnazione dei compiti anzidetti non comporterà aggravii alle preesistenti situazioni lavorative individuali e dovrà essere motivata da reali esigenze tecniche della distribuzione. La lettera di assunzione dell’Operatore di Vendita dovrà contenere anche: il periodo di tempo minimo annuale per cui l’Azienda si impegna a tenere in viaggio l’operatore di vendita; eventuali compiti dell’operatore di vendita durante il periodo in cui non viaggia, tenuto presente che non debbono essere affidate allo stesso mansioni incompatibili con la sua qualifica; i rapporti derivanti dall’eventuale uso di automezzi e di apparecchi elettronici e tecnologici; i limiti d’uso dell’autovettura Aziendale concessa, o di uso e rimborso per l’autovettura personale per motivi di lavoro. L’Operatore di Vendita sarà retribuito con una parte di retribuzione fissa mensile, come precisato nella tabella retributiva del presente CCNL all’art. 110, ed una parte variabile, a raggiungimento degli obiettivi, correlata al risultato conseguito dall’Operatore di Vendita. La retribuzione condizionata variabile sarà regolamentata nella lettera di assunzione o nel Contratto di secondo livello. I premi condizionati al raggiungimento degli obiettivi concordati, dovranno essere oggetto di contrattazione aziendale. Le Parti, vista l’evidente natura incentivante del premio e la sua aleatorietà, sin da ora prevedono per tali somme l’applicabilità dei benefici di Legge in tema di detassazione e decontribuzione, fermo restando l’obbligo di un accordo territoriale di secondo livello, sottoscritto dalle Parti territoriali contraenti, che recepisca quanto precede. I premi saranno dovuti anche per gli affari conclusi dall’Azienda con terzi che l’operatore di vendita aveva in precedenza acquisito come clienti per gli affari dello stesso tipo, o appartenenti alla zona o categoria di sua competenza.

Art. 150 – REGOLAMENTAZIONE AI SENSI DEL D.LGS. 81/2015 ART. 2, COMMA 2, LETTERA A –

Contratto di collaborazione professionale tra le parti.

La citata disposizione normativa concede la possibilità alle parti di sottoscrivere contratti di collaborazione lavorativa per figure professionali e/o professionalizzanti purché disciplinati, sia sotto il profilo normativo, sia sotto il profilo economico, dalla contrattazione collettiva nazionale.

La sottoscrizione di un accordo di collaborazione tra le parti non potrà prescindere dalle necessità e dagli obiettivi Aziendali e dalla qualifica professionale e dalla professionalità della risorsa “collaboratore”.

Conseguentemente l’intesa collaborativa dovrà specificare le necessità, gli obiettivi e le esigenze aziendali ed altresì i caratteri ed i requisiti propri della figura professionale circoscrivendo ed esplicitando l’ambito operativo (interno e/o esterno all’azienda), il tempo di presenza in azienda, le mansioni e/o gli obiettivi e/o la prestazione oggetto di contratto opportunamente conciliata con le necessità, obiettivi ed esigenze aziendali, anche ai fini dell’inadempimento contrattuale, il compenso pattuito.

Il contratto di collaborazione professionale, così come sopra previsto, verrà quindi normativamente regolato dalle disposizioni legislative previste in materia, sia a livello statale, sia a livello regionale, ivi comprese le Leggi Speciali di Settore.

Sotto il profilo economico, il contratto di collaborazione professionale tra le parti dovrà necessariamente attenersi alla P.B.N.C.M. prevista dalla presente contrattazione per il Livello di riferimento.

TITOLO LVII

INDUMENTI - ATTREZZI DI LAVORO

Art. 151 - Indumenti ed attrezzi da lavoro -

Nel caso in cui sia fatto obbligo al Lavoratore di indossare speciali divise od indumenti, la relativa spesa sarà a carico dell'Azienda. Parimenti, sarà a carico del Datore di lavoro 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 gli attrezzi 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 da parte dell'Azienda. Qualunque modifica arbitrariamente effettuata darà all'Azienda, previa contestazione formale dell'addebito, il diritto di rivalersi per il danno subito, sulle competenze del Lavoratore. 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.

TITOLO LVIII DISCIPLINARE

(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 152 - Doveri del Lavoratore -

Il Lavoratore ha l'obbligo di svolgere con impegno e la massima diligenza, correttezza e fedeltà, le proprie mansioni, per le quali sia stato assunto o alle quali sia stato successivamente adibito.

In particolare, il Lavoratore deve:

- A. rispettare l'orario di lavoro stabilito e adempiere a tutte le formalità previste per il controllo delle presenze sul luogo di lavoro;
- B. osservare scrupolosamente le disposizioni ricevute dal Datore di lavoro o dai preposti, nel rispetto della disciplina del lavoro, delle norme di Legge vigenti e del presente CCNL;
- C. ricevere, salvo giustificato impedimento, le comunicazioni formali del Datore di lavoro accusandone ricevuta;
- D. osservare il più assoluto riserbo sugli interessi dell'Azienda, evitando di diffondere, in particolar modo alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato messe in atto dall'Azienda stessa;
- E. 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'Azienda e da azioni in contrasto con l'obbligo di correttezza nei confronti della stessa;
- F. usare modi cortesi nei riguardi della clientela e di terzi che, per qualsiasi motivo, intrattengano rapporti con l'Azienda;
- G. evitare di accedere ai locali dell'Azienda e di trattenersi oltre l'orario di lavoro prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'Azienda;
- H. utilizzare le dotazioni informatiche e telefoniche nei limiti d'uso prescritti dal Datore di lavoro;
- I. astenersi dall'estrarre copie di dati, archivi e simili senza apposita autorizzazione del Datore di lavoro;
- J. osservare tutte le disposizioni disciplinari e di lavoro in uso presso l'Azienda, nel rispetto del potere organizzativo e disciplinare del Datore di Lavoro, delle norme di Legge vigenti e del presente CCNL.

Art. 153 - Disposizioni Disciplinari -

Il mancato rispetto dei doveri di cui all'articolo precedente da parte del personale comporta l'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari, in relazione all'entità delle infrazioni/mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- A. rimprovero verbale per le infrazioni più lievi;
- B. rimprovero scritto;
- C. multa in misura non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione oraria;
- D. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 giorni;
- E. licenziamento disciplinare.

Ai fini dell'irrogazione di provvedimenti disciplinari diversi dal rimprovero verbale sarà in ogni caso necessaria la preventiva contestazione formale dell'addebito al Lavoratore e sentirlo a sua difesa.

Tale comunicazione dovrà essere fatta per iscritto, e dovrà contenere la specifica indicazione dell'infrazione commessa.

Il Lavoratore avrà la possibilità di presentare le proprie giustificazioni entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione e di richiedere, al contempo, di essere ascoltato dal Datore di lavoro.

L'adozione del provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, dovrà avvenire entro 20 giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al Lavoratore per presentare le proprie giustificazioni, e dovrà essere comunicata allo stesso mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, o comunicazione scritta con indicazione di ricevuta.

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, e nelle infrazioni disciplinari che, pur non avendo determinato un danno effettivo all'Azienda, siano potenzialmente dannose.

Il provvedimento della multa si applica, nei limiti previsti dalla Legge, nei confronti del Lavoratore che sia recidivo a rimproveri per medesime fattispecie o che abbia determinato un danno all'Azienda involontario ma riconducibile a mancata diligenza.

A titolo esemplificativo:

- A. ritardi anche dopo rimproveri specifici nell'inizio del lavoro senza giustificazione;
- B. esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- C. si rifiuti di osservare la disciplina vigente sul luogo di lavoro e di adempiere ai compiti rientranti nel profilo del proprio livello;
- D. si assenti dal lavoro per almeno un'ora senza comprovata giustificazione;
- E. non dia immediata notizia all'Azienda di ogni mutamento della propria dimora;
- F. si presenti al lavoro in stato di manifesta alterazione etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti.
- G. commetta recidiva nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero scritto.

Il provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione si applica, nei termini previsti dalla Legge, nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- A. arrechi danno alle cose ricevute in uso e in dotazione, con comprovata responsabilità;
- B. si presenti recidivo 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. si assenti dal lavoro per un'intera giornata senza comprovata giustificazione;
- E. non si presenti, senza giustificato e comprovato motivo, alla visita medica periodica, regolarmente comunicata dall'Azienda;
- F. commetta recidiva specifica, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle infrazioni che prevedono la multa.

Ferma restando l'assenza ingiustificata, la quale potrà comportare l'adozione di più gravi provvedimenti.

Il provvedimento del licenziamento disciplinare, salvo ogni altra azione legale, si applica per le infrazioni di seguito indicate:

A) Licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso)

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

- A. si assenti dal lavoro per più di 3 giorni consecutivi, o per più di 4 giornate nell'anno solare, senza comprovata giustificazione;
- B. si assenti, senza giustificazione, per 3 giornate complessive nell'arco degli ultimi 24 mesi, nel giorno precedente o seguente i giorni di riposo o festivi o di ferie;
- C. commetta grave violazione degli obblighi di cui all'Art. 169;
- D. commetta recidiva nell'infrazione delle norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro;
- E. commetta abuso di fiducia, concorrenza alla propria Azienda o violazione del segreto d'ufficio;
- F. svolga, in concorrenza con l'attività dell'Azienda, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, al di fuori dell'orario di lavoro;
- G. mantenga, reiteratamente, un comportamento oltraggioso nei confronti del Datore di lavoro, dei superiori, dei colleghi o dei sottoposti;
- H. commetta recidiva, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle infrazioni che abbiano già determinato la sospensione dalla retribuzione e dal servizio;
- I. falsifichi le scritture contabili dell'Azienda, senza trarne personale beneficio;
- J. abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con danno potenziale all'Azienda;
- K. partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce ed offese ai colleghi, senza manifesto pericolo di reiterazione nell'infrazione;
- L. commetta comprovate molestie sessuali, senza manifesto pericolo di reiterazione;
- M. commetta grave e comprovato comportamento di mobbing senza manifesto pericolo di reiterazione;
- N. colpevolmente non comunichi al Datore di Lavoro il coinvolgimento e gli estremi del terzo responsabile;
- O. sia recidivo nel non presentarsi, senza giustificato e comprovato motivo, alla visita medica periodica, regolarmente comunicata dall'Azienda;
- P. commetta grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle eventuali procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'Azienda ai sensi degli Artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01, che non siano in contrasto con le norme di Legge e le disposizioni contrattuali.

Q. Licenziamento per giusta causa (senza preavviso)

Si applica nei confronti del Lavoratore che commetta infrazioni od assuma comportamenti che siano tali da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, per grave ed irreversibile lesione del rapporto fiduciario.

A titolo esemplificativo:

- A. violi l'obbligo di fedeltà all'Azienda, comunicando a terzi notizie e informazioni riservate e/o riproducendo o esportando documenti, progetti, apparecchiature o altri oggetti di proprietà aziendale;
- B. svolga, in concorrenza con l'attività dell'Azienda, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, durante l'orario di lavoro;

- C. commetta furto, frode, danneggiamento volontario od altri simili reati;
- D. falsifichi le scritture contabili dell'Azienda, traendone personale benefico;
- E. abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con conseguente danno all'Azienda;
- F. commetta violenza privata nei confronti del Datore di lavoro e dei colleghi, con pericolo di reiterazione;
- G. nell'ambito di lavoro commetta molestie sessuali, con pericolo di reiterazione;
- H. commetta grave e comprovato mobbing con pericolo di reiterazione;
- I. commetta, volontariamente, qualsiasi atto che possa compromettere la sicurezza e l'incolumità del personale, o del pubblico, e/o arrecare grave danneggiamento alle attrezzature, impianti o materiali aziendali.

Qualora il Lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui alle lettere del precedente alinea "Licenziamento per giusta causa", l'Azienda potrà disporre, con effetto immediato, la sospensione cautelare, non disciplinare, per un periodo non superiore a 15 giorni, al fine di consentire l'esaurirsi della procedura di contestazione ex Art. 7, L. 300/1970.

Nel caso in cui l'Azienda decida di procedere al licenziamento, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare non produrrà alcun effetto di tipo retributivo o normativo, corrispondendo ad una sospensione non retribuita.

Qualora l'Azienda non proceda al licenziamento per giusta causa, salvo diverso accordo con il Lavoratore, l'intervenuto periodo di sospensione cautelare non disciplinare corrisponderà ad un periodo di sospensione retribuita.

Indipendentemente dalle azioni disciplinari, il Lavoratore, a norma di Legge, è tenuto al risarcimento dei danni arrecati.

Art. 154 - Codice disciplinare -

Ai sensi e per gli effetti dell'Art. 7 della L. 300/70, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo, nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari, devono essere portate a conoscenza dei Lavoratori mediante affissione in luoghi accessibili a tutti.

Il Lavoratore colpito da provvedimento disciplinare, il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso, potrà avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'Art. 7 della L. 300/70 e successive modificazioni ed integrazioni, o di quelle previste dal presente CCNL.

TITOLO LIX

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - PREAVVISO

Art. 155 - Recesso del Datore di lavoro -

Come detto, fermo restando quanto previsto dalla L. 15 luglio 1966, n. 604 e L. 20 maggio 1970, n. 300, così come modificate dalla L. 11 maggio 1990, n. 108, e dalla L. 92/2012, il Datore di lavoro può recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato per "giusta causa" o "giustificato motivo".

Recesso per "giustificato motivo soggettivo" (con preavviso)

Si ha, ai sensi dell'Art. 1 della L. 604/1966, in caso di notevole o prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del Lavoratore, ma non così grave da impedire la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro. Può essere comminato anche nel caso di plurirecidiava specifica violazione di norme disciplinari che abbiamo dato luogo a sanzioni.

Ricadono sotto tale fattispecie i casi di cui al paragrafo A) dell'Art. 153 che precede.

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 5 lavoratori negli ultimo 120 giorni di calendario).

Tale recesso è stato fortemente rinnovato dal comma 40 dell'art. 1 della L. 92/2012 che prevede una specifica procedura tassativa alla quale si rinvia.

Recesso per "giusta causa" (senza preavviso)

Si ha quando si configura una delle fattispecie previste dal paragrafo B) dell'Art. 170 che precede.

Art. 156 - Recesso del Lavoratore -

Le dimissioni volontarie, volte a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, devono essere presentate dal Dipendente, pena la nullità del recesso, mediante le procedure indicate dal comma 4, Art. 55 del D. Lgs. 151/2001 e dai commi 17 e segg., Art. 4 della Legge 92/2012.

Art. 157 - Periodo di preavviso -

Il periodo di preavviso contrattuale non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale, salvo richiesta del Lavoratore ed accordo tra le Parti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente articolo del CCNL, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della Retribuzione lorda di fatto che

sarebbe spettata per il periodo di mancato od insufficiente preavviso. Tale indennità sostitutiva sarà utile agli effetti del computo del TFR.

Al Lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

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

LIVELLI	Fino a 5 anni di anzianità	Fino a 10 anni di anzianità	Oltre i 10 anni di anzianità
Quadro, I e II	60 Giorni	90 Giorni	120 Giorni
III, IV e V Op. V. 1° 2° e 3° cat.	30 Giorni	45 Giorni	60 Giorni
VI e VII	20 Giorni	30 Giorni	45 Giorni
VIII	10 Giorni	15 Giorni	30 Giorni

Il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo alla data di presentazione della lettera di dimissioni o di licenziamento.

TITOLO LX RISARCIMENTO DANNI

Art. 158 - Risarcimento -

I danni e le perdite imputabili a grave ed accertato dolo, colpa, o negligenza del Lavoratore, che possono comportare trattenute per il risarcimento, devono essere preventivamente e tempestivamente contestati al Lavoratore dal Datore di lavoro (ex. Art 7 L. 300/70).

L'importo del risarcimento del danno effettivamente arrecato, potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione nella misura massima del 10% della Paga di Fatto spettante.

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

TITOLO LXI ALLINEAMENTO CONTRATTUALE

Art. 159 - Lavoratori provenienti da altro CCNL -

In caso di prima applicazione del presente CCNL a dipendenti precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi:

Inquadramento contrattuale:

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

Inquadramento retributivo:

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

La nuova retribuzione annua da riconoscere, dall'applicazione del presente CCNL, sarà determinata dalla Paga Base Nazionale Mensile per 13 mensilità, dall'Elemento Perequativo Mensile Regionale, dall'indennità di mancata contrattazione di secondo livello annuale e mensile per 12 mensilità, o, in alternativa, dalla contrattazione di secondo livello, dal valore annuale di ogni altra voce retributiva dovuta al Lavoratore e da un eventuale importo a titolo di "Superminimo assorbibile ad personam", che sarà determinato fino a concorrenza con l'importo annuo precedentemente erogato.

Alcuni esempi di allineamento contrattuale saranno pubblicati nei siti istituzionali. Inquadramento normativo: eventuali differenze a sfavore del Lavoratore su Ferie, Permessi e ROL, saranno riconosciute ad personam fino alla prevista

scadenza del CCNL di provenienza. In alternativa, con accordo scritto tra Datore di lavoro e Lavoratore, le stesse potranno essere temporaneamente monetizzate.

TITOLO LXII BENEFICI FISCALI DA ACCORDI DI SECONDO LIVELLO TERRITORIALI OD AZIENDALI

Art. 160 - Benefici -

Le Parti, specialmente al fine di favorire l'occupazione ed il reddito dei Lavoratori, dichiarano reciproco interesse ad ampliare le forme di retribuzione con ridotta fiscalità e ridotti oneri previdenziali, ed a favorire nella Contrattazione di Secondo livello gli istituti previsti dalle disposizioni di Legge per attuare la "detassazione" e la "decontribuzione", per le porzioni legalmente possibili della retribuzione che siano riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa ed ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Le Parti si impegnano a rivedere la disciplina di riferimento al presente articolo qualora intervenissero variazioni normative in materia.

TITOLO LXIII CONTRIBUTO

Art. 161 - Contributo alle Associazioni -

L'Associazione U.N.I. (Unione Nazionale Imprenditori), l'Associazione A.I.A.V. (Associazione Italiana Agenti di Viaggio) e l'Associazione sindacale Filcom Fismic firmatarie di questo contratto, hanno determinato, a carico dei Datori di Lavoro, una quota mensile obbligatoria inderogabile pari ad euro 21,00 per dipendente, a copertura dei costi connessi alla gestione del presente contratto ed alla gestione delle associazioni, che assicureranno agli iscritti una costante cura delle problematiche che dovessero insorgere.

Il versamento avverrà in modo conforme alle indicazioni fornite dall'Associazione U.N.I. che provvederà a stornarle ad A.I.A.V. e Fismic.