

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**  
per i Dipendenti da Aziende esercenti attività del settore  
**PER I LAVORATORI DIPENDENTI DELLE IMPRESE DI**  
**FACILITY MANAGEMENT**  
**DELL'ARTIGIANATO, DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE E DELLA**  
**COOPERAZIONE**  
**(A.C.I.S., UNIONLIBERI - FAMAR)**  
(In vigore dal 13 aprile 2016 al 31 dicembre 2020)

***Riserva sulla proprietà intellettuale***

***Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici riservandosi ogni azione di salvaguardia. Gli Enti Istituzionali (CNEL), le Banche dati ed i Lavoratori delle Aziende ove si applica questo CCNL potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei od informatici.***

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

Tutti i diritti sono riservati.

© 2016 ACIS - UNIONLIBERI, FAMAR



**A.C.I.S.** Associazione Per La Cooperazione Di Imprese e Servizi  
C.F. 93032560299  
Via Luigi Einaudi, 72 – 45100 Rovigo (RO)

**UNIONLIBERI** Associazione Unione Piccole e Medie Imprese  
C.F. 10578511007  
Via Gen. Enrico Reginato, 87 – 31100 Treviso (TV)

**F.A.M.A.R.** Federazione Autonoma dei Movimenti Associativi di Rappresentanza  
C.F. 95091830240  
Viale Milano, 53 – 36100 Vicenza (VI)

**L'anno 2016 il 13 di aprile, presso la sede operativa della FAMAR NAZIONALE, sita in ROMA, P.zza G. Marconi 15**

Tra

**A.C.I.S.:** rappresentata dal Dott. Alessandro Pattaro, Presidente e da una delegazione

composta dal Sig. Graziano Benetto, Nicole Benetto, Emiliano Dentale, Cinzia Duò, Samuele Lipari, Almerino Pattaro, Mirko Rossini, Dario Tiveron, Osvaldo Zamariola, Rag. Enrico Zilio.

e

**UNIONLIBERI:** rappresentata dal Presidente pro tempore Dr. Vincenzo Lazzaro e da una delegazione composta da Paola Bovolato, Ermanna Carniel, Andrea Falciatori, Francesca Moscheni, Giovanni Prevedello, Patrizia Vigato.

Con l'assistenza di **FEDERLIBERI** rappresentata dal Vice Presidente Dr. Diego Moscheni

e

**FAMAR:** rappresentata dal Segretario Generale Sig. Mirko Maule, dai segretari territoriali e i coordinatori nazionali Marco Adami, Mary Afrifa, Adriano Antocci, Giuseppe Baglione, Moreno Baran, Luca Barbera, Anna Baron, Nevena Batocanin, Elena Bertocco, Luigi Bertola, Michela Bicego, Mario Bordin, Ruggero Bocchesin, Giuseppe Bonfiglio, Giamaica Boscolo, Francesco Castoro, Antonio Giuseppe Carraro, Giorgio Castagnaro, Lucia Cavaliere, Giuseppe Cirino, Vittorino Colosimo, Sara Corsini, Chiaraa Crestani, Giuseppe Crestani, Cesare Costa, Andrea Dainese, Enzo Dal Masso, Antonio Deiana, Giusy Del Gatto, Claudia De Sario, Francesco Di Lernia, Antonella Di Pierro, Denis Duca, Enrico Epifani, Margherita Caterina Fabbris, Adriano Franceschini, Valeria Gechele, Vanessa Gioia, Stefano Gobetti, Mile Jovanovic, Ivana Karamarko, Samuel Evans Kofie, Abena Mabel Kwateng, Marco Lain, Giorgio Lazzarotto, Tiziana Lazzarotto, Denis Luccioli, Fiorella Maggiant, Michela Mantovan, Cristiano Marchioro, Alberto Mauri, Antonino Mennone, Paola Militello, Lucia Meleleo, Alexandra Moldovani, Bhabna Pal, Giovanni Paniccia, Gianfranco Perlotto, Michele Raineri, Marco Rizzo, Krizstina Roth, Lugia Santin, Mariella Sala, Roberto Schiavo, Moira Simionato, Arita Simonovic, Riccardino Spada, Maria Tessari, Sonia Turchetto, Urbano Tozzi, Borman Udin, Costantino Vaidanis, Marco Vallone, Daniela Valpiana, Felice Salvatore Vettore, Rinaldo Verlatto, Valentina Antonia Vicentini Mara, Barbara Zarpellon, Maddalena Zorzan, Elga Zuccoli, Anna Zuffolato.

con l'assistenza di:

**Confamar:** Confederazione Autonoma dei Movimenti e delle Associazioni di Rappresentanza dei lavoratori e dei consumatori rappresentata dal Segretario Generale Lorenzo Zaffonato

## SI STIPULA

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dipendenti delle Imprese dell'Artigianato, delle Piccole e Medie Imprese e della Cooperazione e per i dipendenti delle Aziende esercenti attività denominate "**Facility Management**"

con validità 13 aprile 2016 – 31 dicembre 2020

on validità 13 aprile 2016 – 31 dicembre 2020

**A.C.I.S.**

Associazione Per La Cooperazione di Imprese e  
Servizi \_\_\_\_\_

**UNIONLIBERI**

Associazione Unione Piccole e Medie Imprese \_\_\_\_\_

**F.A.M.A.R.**

Federazione Autonoma dei Movimenti  
Associativi di Rappresentanza \_\_\_\_\_

**PREMESSA**

Le Parti in seguito ad una attenta analisi dell'attuale situazione del lavoro, stabiliscono le criticità e cercano soluzioni che le riducano.

Questo CCNL si pone come un primo passo verso una rivisitazione critica delle soluzioni contrattuali esistenti.

**Il Principio di Sussidiarietà**

Negli ultimi due secoli, siamo stati protagonisti di una serie di contrapposizioni ideologiche tra cui le più importanti hanno visto:

- da una parte chi vuole escludere le imprese a fronte di un liberismo economico;
- dall'altra parte coloro che vorrebbero comprimere la libertà economica e l'esistenza delle imprese.

Queste posizioni sono state foriere esclusivamente di una perdita di posti di lavoro, di una proliferazione abnorme del lavoro sommerso, e di una serie di contrapposizioni tra imprese e lavoratori.

In ottemperanza al principio di sussidiarietà::

1. il CCNL prevede istituti essenziali che rispondano ai bisogni della generalità dei Lavoratori;
2. la contrattazione di secondo livello mira a realizzare soluzioni economiche e normative utili alla realtà produttiva, in relazione al settore e agli specifici bisogni dei lavoratori.
3. si utilizzeranno assicurazioni integrative e la mutualità contrattuale;

Le Parti conscie che il sistema normativo vigente anzichè agevolare la ricerca di soluzioni paralizza il lavoro delle Parti Sociali caricando i Lavoratori solo di oneri previdenziali a fronte di una mancata tutela nell'ambito lavorativo..

Conseguentemente, il Lavoratore italiano risulta gravato da oneri contributivi che non consentono un potere d'acquisto pari a Lavoratori di altri paesi europei.

A risoluzione di questo problema le Parti si impegnano a contenere i costi di alcuni istituti contrattuali che sino ad ora sono stati premesse per abusi.

Rimane ferma la sproporzione di valore tra il costo per l'azienda per ora lavorata e l'effettiva retribuzione netta del lavoratore.

**Partecipazione di Lavoratori e Datori di lavoro**

I Lavoratori ed i Datori di lavoro hanno facoltà di osservazioni e proposte di modifica

sull'interpretazione autentica contrattuale alla Commissione Bilaterale.

**Per concludere:**

Le Parti intendono con questo contratto promuovere lo sviluppo dell'attività imprenditoriale, del livello occupazionale e l'aumento della produttività nell'ambito delle **Aziende esercenti l'attività di Information Technology, commercio elettronico, di imprese esercenti servizi ausiliari del trasporto, assistenza, rimessaggio, e manutenzione al trasporto pubblico e privato, imprese che operano servizi di pulizie, servizi di manutenzione di beni mobili ed immobili, gestione del verde, servizi di conduzione e gestione impianti, servizi di controllo accessi, vigilanza non armata, portineria, sicurezza nei locali pubblici e privati, guardie del corpo ed ex body-gard, gestione dei parcheggi, autolavaggi e manutenzione ordinaria e straordinaria dei mezzi di trasporto, servizi di call-center e centralino, servizi di assistenza alle aziende ed alle persone, dipendenti e soci lavoratori d' aziende organizzate in forma cooperativa che esercitano attività presso terzi con servizi in appalto in ausilio ad aziende e con gestione parziale e completa delle attività, pompe funebri e servizi funerari, Agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi, intrattenimento e antitaccheggio, Servizi poste e Pony express, della macellazione in proprio presso terzi.**

Così si propone di implementare l'emersione del lavoro nero, l'innovazione e l'occupazione, la flessibilità della prestazione lavorativa ed il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro. Tutto ciò premesso allo scopo di sviluppare la competitività e favorire l'occupazione.

Quindi si implementa la contrattazione di secondo livello.

Le Parti, pertanto, decidono di costituire un sistema di relazioni sindacali e di contrattazione collettiva, volto alla salvaguardia del principio di sussidiarietà, del federalismo, della solidarietà, della flessibilità che risulti finalizzato alla massimizzazione dell'occupazione.

La sottoscrizione di questo Contratto Collettivo Nazionale, vuole essere strumento per la definizione dei minimi retributivi, per la composizione di un quadro normativo e di prescrizioni necessarie a configurare un rapporto di lavoro corretto ed al passo con i tempi.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si pone quindi come strumento idoneo a garantire sia la tutela dei Lavoratori che le necessità competitive delle Aziende.

Le Parti, al fine di massimizzare i principi di questo CCNL confermano la volontà di amplificare la contrattazione collettiva di secondo livello come strumento volto alla soluzione di eventuali situazioni di crisi occupazionale nel territorio e per i diversi settori produttivi.

Le Parti, nella contrattazione, definiscono il ruolo dell'Ente Bilaterale di Formazione, e delle sue articolazioni territoriali.

**Interpretazione contrattuale**

Nei casi in cui sorgano dubbi interpretativi relativi alle disposizioni di questo CCNL saranno risolti dalla Commissione Bilaterale sull'interpretazione Contrattuale che opererà con parere vincolante.

**Art. 1** - Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina i rapporti di lavoro sotto qualsiasi forma posti in essere tra le Aziende dei Settori di ausilio ai trasporti, di gestione delle Merci quindi del Magazzinaggio e della Logistica in genere, tutte quelle attività similari ed affini che possono esservi ricomprese, dei Multiservizi, dei Call-Center, della Sicurezza Ausiliaria ed il relativo personale dipendente. servizi ausiliari alle imprese, , con le connesse attività di reception, conservazione, manutenzione e controllo degli immobili e degli accessi, centralino, segreteria, e controllo degli accessi, fino alle attività di presidio non armato di aree ed edifici, a quelle di prevenzione e primo intervento antincendio, controllo delle attività di spettacolo ed intrattenimento, servizi di portierato per l'accoglienza del pubblico presso edifici di rappresentanza, fattorinaggio e gestione degli archivi, movimentazione di oggetti e prodotti, prevenzione antincendio e logistica, servizi tecnici, amministrativi, front-desk, call centers, segreteria, reception, organizzazione eventi, gestione degli incassi, anche fiduciaria, di sussidio alla viabilità, agli spazi per il parcheggio e di addetti al ricovero dei veicoli. Per meglio definire si rivolge a tutti quei servizi riassunti con il termine di "Facility Management".

Il presente CCNL disciplina in ottemperanza vigenti disposizioni di Legge, tutti i rapporti di lavoro, e anche quelli speciali, e le prestazioni effettuate durante periodi di "stages", dagli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e con le diverse attività formative, così come richiamate dal presente contratto.

Non ne è ammessa la parziale applicazione delle norme del presente CCNL salvo eventuali deroghe, consentite dalla contrattazione di secondo livello.

La corretta applicazione di questo CCNL comporta l'obbligo a carico dell'Azienda che applica il contratto di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti, ivi compresi: gli Enti Bilaterali Nazionali e territoriali, la Formazione Interprofessionale, l'Assistenza Sanitaria nelle forme previste dal presente contratto, , la Solidarietà e la Previdenza Complementare.

Le quote ed i contributi versati all'Ente Bilaterale sono, obbligatori per le Aziende che applicano il presente CCNL in quanto sono, a tutti gli effetti di legge, parte del trattamento contrattualmente dovuto al Lavoratore.

Il datore di Lavoro è tenuto, in caso d'omissione dei contributi all'Ente, a rispondere delle mancate prestazioni contrattualmente previste.

Il presente CCNL prevede il versamento obbligatorio delle quote Co.As.Co. e il rispetto di tutto quanto previsto nel presente CCNL da parte dei soggetti che lo applicano puntualmente .

Le Parti convengono che le Aziende, fermo restando il rispetto della vigente normativa previdenziale e fiscale, .si impegnino ad applicare integralmente il presente CCNL, così da poter accedere ai benefici previsti dalle norme regionali, nazionali e comunitarie, ai finanziamenti agevolati, alle agevolazioni fiscali e contributive, all'accesso ai fondi per la formazione continua erogati dai fondi interprofessionali, nonché ai Contratti Integrativi di secondo livello o le relative indennità sostitutive.

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

**Art. 2** - Il CCNL è suddiviso in:

- 1) Disciplina Generale, contenente gli Istituti comuni a tutti i settori;
- 2) Disciplina Speciale, contenente le disposizioni di settore che, regolano i settori Autotrasporti, Logistica, Magazzini, Servizi in Appalto in genere e Multiservizi.

**Art. 3** - Le Parti, , fanno espresso rinvio alla Legge 300/70. per la normativa riguardante partecipazione dei Lavoratori alla vita sindacale.

A pena di decadenza il monte ore previsto per i permessi sindacali retribuiti dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre d'ogni anno.

Non si prevede sostituzione con alcun tipo di indennità.

**Art. 4 - R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale)** - Nell'Azienda può essere costituita ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle Associazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL la "Rappresentanza Sindacale Aziendale – RSA", per la quale trova applicazione la disciplina prevista dalla L. 20 maggio 1970, n. 300.

In aggiunta a quanto sopra stabilito, nelle Aziende con oltre 5 Dipendenti, i Lavoratori, nei casi di contrattazione di secondo livello o crisi aziendale, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dall'orario di lavoro, nei limiti di 2 ore annue retribuite.

**Art. 5 - Diritto d'affissione** - La Rappresentanza Sindacale Aziendale o la Rappresentanza Sindacale Unitaria 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. 6 - 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.

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

**Art. 7 - Referendum** - Il Datore di lavoro deve consentire lo svolgimento tra i Lavoratori, fuori dall'orario di lavoro, 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. 8 - Rappresentanza dei Lavoratori – Trattenuta sindacale** - I Sindacati firmatari il presente CCNL esercitano il potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto di confronto con le controparti.

La RSA svolge le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale secondo le modalità definite nel presente contratto, nonché in attuazione delle scelte generali dei Sindacati firmatari.

La RSU, in quanto Rappresentante eletto da tutti i Lavoratori, nella sottoscrizione degli Accordi impegna tutti i Lavoratori, senza necessità di delega ulteriore.

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 irrevocabilmente validità annuale con scadenza al 31 dicembre di ogni anno e tacitamente rinnovata fino alla revoca del Lavoratore interessato, che potrà intervenire in qualsiasi momento e che decorrerà dal primo giorno del mese in cui essa è stata rimessa alla Direzione aziendale, mediante lettera regolarmente sottoscritta dal Lavoratore.

Le Aziende, forniranno semestralmente, entro il mese di luglio e di dicembre, ai Sindacati sottoscrittori il CCNL, l'elenco dei Lavoratori iscritti.

L'ammontare del contributo sindacale in favore dei Sindacati firmatari, è pari all'1% della Paga Base Nazionale Mensile in vigore alle singole scadenze per 13 mensilità, in caso di rapporto part-time la stessa se pur riparametrata non potrà essere comunque mai inferiore a € 7,00.

L'importo delle trattenute dovrà essere versato, a cura dell'Azienda, sui conti correnti indicati dalla Segreteria Nazionale del Sindacato firmatario del presente CCNL cui il Lavoratore ha aderito, mensilmente e di norma contestualmente all'erogazione delle retribuzioni e, comunque entro il mese in corso. La delega dovrà contenere il consenso dell'interessato al trattamento dei propri dati personali e sensibili.

**Art. 9 – Finalità della Contrattazione** Le Parti stabiliscono che la finalità della contrattazione collettiva non riguarda solo l'ambito retributivo, ma si configura come un vero e proprio impianto negoziale che comporta una visione unitaria degli obiettivi, delle strategie e dei comportamenti, mirati soprattutto alla salvaguardia dei livelli occupazionali. Quindi il ruolo del presente CCNL sarà di estendere ad ogni livello la rappresentanza delle Parti firmatarie, così da adeguare il presente CCNL alle singole realtà aziendali.

L'edizione predisposta a cura delle Parti stipulanti farà fede per l'utilizzo ufficiale ed esclusivo del presente CCNL.

**Art. 10 - 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:

1. primo livello: Contratto Collettivo Nazionale di settore;
2. secondo livello: Contratto Integrativo Territoriale od Aziendale e/o di settore.

**Art. 11 - 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 territoriale od aziendale.

**Art. 12 - Contrattazione aziendale** - Le Parti riconoscono la necessità di strumenti contrattuali flessibili che si adattino alla mutevolezza dello scenario economico, oggi estremamente variegato alle singole realtà disciplinate dal presente CCNL. Auspicano che la contrattazione aziendale si sviluppi in tutte le realtà ove essa è possibile, prevedendo strumenti contrattuali integrativi collettivi nei casi in cui tale contrattazione non dovesse realizzarsi. In ogni caso la contrattazione collettiva ha 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 può anche portare a risultati inferiori rispetto alla contrattazione collettiva sostituita, quando ciò avviene ad esempio per la salvaguardia di posti di lavoro minacciati.

**Art. 13 - Contrattazione di secondo livello** - La contrattazione di secondo livello della durata massima di tre anni sarà svolta in sede Territoriale od Aziendale.

In ogni caso la scadenza sarà corrispondente e non eccedente la contrattazione nazionale, che scadrà ed andrà rinnovata quindi con proroga e/o contestualmente al successivo rinnovo nazionale.

Riguarderà in via normale materie ed istituti diversi da quelli disciplinati dal presente CCNL: la parte economica riguarderà soltanto l'introduzione di retribuzione terminale di risultato con riferimento a fattori, quali la produttività, la redditività eccetera, che possono essere considerati anche simultaneamente.

Allo scopo di favorire la contrattazione di secondo livello, le parti definiranno linee guida utili a individuare modelli di "premio Presenza variabile" o di "premio di produzione" o "premio di presenza" ovvero ancora "premio di qualità", tenendo in debita considerazione l'elemento perequativo regionale (EPR)

Tali Premi dovranno armonizzarsi con le compatibilità aziendali in funzione:

1. degli aumenti retributivi previsti dal CCNL;
2. delle eventuali retribuzioni già previste nella contrattazione regionale o provinciale di secondo livello.

La contrattazione di secondo livello territoriale e/o aziendale, salvo quanto diversamente previsto per ciascun articolo del presente contratto o dalla Legge, è ammessa nel presente CCNL per le seguenti materie:

1. qualifiche o livelli esistenti in Azienda correlati a esemplificazioni non comprese nella classificazione del presente contratto;
2. costituzione e funzionamento dell'organismo territoriale Bilaterale per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, la formazione, l'Apprendistato, nonché tutto quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008 e successive integrazioni e modificazioni, in materia di sicurezza ed igiene ambientale e del lavoro;
3. premi di produttività, premi presenza, indennità sostitutiva trasporto e buoni pasto;
4. casi d'ammissibilità e modalità di pagamento della tredicesima mensilità in rate mensili;
5. adozione di regimi di flessibilità e ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;
6. deroghe al normale orario di lavoro settimanale, mensile e/o annuale rispetto a quanto previsto dal presente contratto; articolazione dei turni di riposo settimanale nelle Aziende con servizi a ciclo continuo; distribuzione degli orari e dei turni di lavoro con eventuali riposi a conguaglio; eventuale istituzione del lavoro a turni, intendendosi per tale il lavoro prestato in uno o in più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore; modi di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro per particolari esigenze produttive aziendali;
7. ampliamento della Banca Ore e gestione della stessa;
8. determinazione dei turni feriali;
9. modi d'applicazione del lavoro a tempo parziale e a tempo determinato;
10. regolamentazione dell'eventuale ricorso al lavoro somministrato, alle collaborazioni coordinate e continuative od a progetto o di stages;
11. attuazione della disciplina aziendale della formazione professionale da attuarsi per il tramite degli organismi convenzionati, conformemente ai programmi certificati dagli organismi paritetici regionali o provinciali;
12. durata e modi di svolgimento della formazione nell'Apprendistato, anche riguardo all'estensione di eventuali premi di produttività o incentivanti;
13. casi di superamento del limite di ore supplementari previste per il lavoro a tempo parziale;
14. definizione di accordi particolari in materia di mercato del lavoro;
15. organizzazione di incontri, a livello territoriale e/o aziendale, fra le parti stipulanti il presente CCNL, per la disamina ed approvazione dei contratti di inserimento o altri contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
16. impianti audiovisivi ed introduzione di nuove tecnologie;
17. deroghe alle previsioni contrattuali in tema di retribuzione e d'inquadramento nei casi di



accertata crisi aziendale, quando tali deroghe sono poste a salvaguardia dell'occupazione;

18. eventuali ulteriori materie demandate alla contrattazione di secondo livello dalla Legge o dal CCNL.

19. applicazioni di deroghe all'orario di guida per i lavoratori discontinui nel rispetto di quanto definito dalle normative comunitarie e nazionali.

A livello territoriale, in sede di prima applicazione, la richiesta di stipula della contrattazione di secondo livello non può essere presentata prima di 2 mesi dal deposito del CCNL presso gli Uffici preposti.

Le Parti non potranno procedere ad iniziative unilaterali né ad azioni dirette nelle more tra la presentazione delle richieste ed il successivo termine di 3 mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d'apertura delle trattative.

Al fine di consentire l'apertura delle trattative, per le proposte di rinnovo del contratto di secondo livello, a regime, è necessaria la disdetta almeno 2 mesi prima della relativa scadenza, di una delle Parti, corredata da proposte di modifica,.

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette. nei 2 mesi antecedenti e nel mese successivo alla vigenza del rinnovo CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari ad almeno 3 mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo,

Le Parti interesseranno gli Organismi Nazionali di riferimento che hanno sottoscritto il presente CCNL nel caso si verifichi uno stallo delle trattative di secondo livello per oltre 5 mesi

**Art. 14 - Indennità di mancata contrattazione di secondo livello** – Per i Dipendenti delle Aziende che non percepiscono trattamenti economici collettivi eccedenti quelli spettanti in base al presente CCNL, sarà riconosciuta un'indennità di mancata contrattazione di secondo livello annuale. L'indennità sarà erogata entro i primi 10 giorni di luglio.

**Art. 15 - Esame congiunto territoriale** - Su richiesta di una delle Parti, per il livello regionale/provinciale od aziendale, le Associazioni imprenditoriali territoriali ed i Lavoratori, tramite le Organizzazioni Sindacali firmatarie, s'incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto territoriale, suddiviso per comparto merceologico e settore omogeneo, disposto 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. 16 - Commissioni Paritetiche – Con cadenza annuale** di norma entro il primo semestre, le Parti, su richiesta di una di esse, esamineranno congiuntamente il quadro sociale ed economico del settore, le sue dinamiche strutturali, le prospettive di sviluppo, i più importanti processi d'innovazione.

Saranno valutati :

1. il processo di riforma del settore e i relativi processi di sviluppo e di che abbiano riflessi diretti o indiretti sull'esercizio delle singole attività tra loro omogenee;
2. sia sotto l'aspetto organizzativo, sia sotto l'aspetto formativo e professionale di tutti gli addetti le conseguenze dei suddetti processi di riforma sulla struttura del settore,;
3. lo stato e la dinamica dell'occupazione: occupazione giovanile, i rapporti di praticantato breve o "stages" e di Apprendistato, i rapporti di formazione e lavoro, dei contratti a progetto, di collaborazione coordinata e continuativa, a tempo determinato, il telelavoro, il lavoro ripartito, e i lavori "atipici.

Saranno affrontate e definite, su richiesta di una delle Parti, in appositi incontri:

- a. gli indirizzi e gli obiettivi sui fabbisogni occupazionali, formativi ed sulla riqualificazione professionale;
- b. lo studio delle problematiche connesse alla previdenza integrativa e all'assistenza sanitaria integrativa;
- c. la costituzione, a livello nazionale, di funzionali strumenti bilaterali di settore;
- d. l'esame e l'elaborazione di un codice di condotta sulla tutela della dignità della persona nel settore, tenuto conto delle risoluzioni e raccomandazioni Comunitarie (molestie sessuali, mobbing);
- e. la costituzione, ove non già operativa, delle Commissioni paritetiche provinciali di conciliazione per la gestione della "composizione delle controversie", di cui ai decreti legislativi del 31 marzo 1998, n. 80 e del 29 ottobre 1998, n. 387 e successive modifiche ed integrazioni, nonché la nomina dei rappresentanti e la sede operativa delle stesse, così come previsto dal presente contratto;
- f. la nomina dei membri e arbitri dei collegi d'arbitrato e la sede operativa degli stessi, così come previsto dal presente CCNL e dalla Legge.

**Art. 17 – Efficacia del contratto** Il presente CCNL decorre dal 13 aprile 2016 e scadrà il 31 dicembre 2020, sia per la parte economica che per la parte normativa.

Il CCNL, s'intenderà comunque tacitamente prorogato fino alla stipula del successivo rinnovo, se non disdetto almeno 6 mesi prima della scadenza, mediante raccomandata a.r. inoltrata alla controparte,

In caso di disdetta il presente CCNL manterrà efficacia fino al successivo rinnovo contrattuale.

Durante i 3 mesi antecedenti e nei 6 mesi successivi alla scadenza del presente CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 9 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.

Le Parti si danno atto che, in caso di disdetta contrattuale, dal primo giorno del quarto mese successivo alla data di scadenza del CCNL dovrà essere corrisposta ai Lavoratori dipendenti una indennità retributiva provvisoria denominata "Indennità di Vacanza Contrattuale" calcolata nel seguente modo:

Fatto uguale a 100 l'indice nazionale IPCA, al netto degli energetici importati, al primo giorno del mese successivo alla decorrenza del CCNL (indice 1), rilevato lo stesso indice alla fine del mese della data di scadenza del CCNL (indice 2), l'Indennità di Vacanza Contrattuale sarà pari al prodotto della PBNM moltiplicata per il 50% della differenza, espressa in centesimi, tra l'indice 1 e l'indice 2.

L'Osservatorio nazionale costituito presso l'Ente Bilaterale determinerà, entro l'ultimo giorno del secondo mese successivo alla scadenza del CCNL, la tabella delle Indennità mensili di Vacanza Contrattuale per ciascun livello di inquadramento, applicando i criteri che precedono.

Dal giorno primo del mese di decorrenza della PBNM prevista dal nuovo CCNL, l'Indennità di Vacanza Contrattuale cesserà di essere corrisposta.

In sede di rinnovo del CCNL sarà definita anche l'eventuale compensazione delle differenze retributive per il periodo di vacanza contrattuale.

Inoltre, le Parti valuteranno, prima di ciascun rinnovo, l'entità del recupero degli scostamenti dell'indice IPCA - depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati - in funzione della situazione socio economica di settore, conciliando, per quanto possibile, le primarie esigenze di salvaguardia e di espansione dei posti di lavoro con la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni.

**Art. 18 - Edizione** Il presente CCNL, nella sua forma di Testo Ufficiale, sarà editato nel testo

conforme all'originale dalle Parti stipulanti che, insieme, ne hanno l'esclusività a tutti gli effetti. Le Parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e 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.

Gli Enti Istituzionali (C.N.E.L.: Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, DTL Modena, ecc.), le Banche Dati ed i Lavoratori delle Aziende ove si applica questo CCNL, potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti informatici o stampandolo su carta.

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.

**Art. 19 – Copie e deposito** Le Parti contraenti invieranno 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, e a tutti gli aventi diritto per Legge.

**Art. 20 – Distribuzione** Il Datore di lavoro deve 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, almeno l'estratto della parte disciplinare del presente CCNL.

**Art. 21 – Efficacia del CCNL** 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 nei settori dei servizi ausiliari ai trasporti, delle Attività in Appalto sia pubbliche che private, dei Call-Center, delle Aziende esercenti i Multiservizi, della Cooperazione 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.

**Art. 22 – Casi di Necessità** Per tutta la durata di vigenza del presente CCNL, in via sperimentale, è data la possibilità di utilizzare, in funzione delle differenti esigenze dei Datori di lavoro, gli strumenti di Legge ed i contratti di solidarietà (Legge 23. 7. 1991, n. 223 e Legge 19.7.1993, n. 238 e successivi interventi e modificazioni).

Le Parti stabiliscono che, in caso di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione delle aziende che determinano esuberi occupazionali, le azioni volte a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali della minore necessità d'impiego della forza lavoro debbano essere concordate di volta in volta .

Le Parti s'impegnano congiuntamente e con accordi negoziali, a ricercare soluzioni atte a:

1. definire la stima dei fabbisogni di manodopera e le relative esigenze di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;
2. promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;
3. realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

**Art. 23 - Il normale rapporto di lavoro è a tempo pieno e indeterminato** - In assenza di esplicita diversa pattuizione scritta, il contratto di lavoro si considera a tempo pieno ed a tempo indeterminato.

**Art. 24 - Istituti del nuovo mercato del lavoro** - Si evidenziano le seguenti tipologie:  
- *Tempo parziale*

Con il contratto “a tempo parziale”, l’orario di lavoro è ridotto rispetto a quello normale. La riduzione può essere giornaliera (part-time orizzontale); nell’ambito di alcuni giorni della settimana o del mese (part-time verticale); nell’ambito di alcuni periodi dell’anno (part-time ciclico); oppure, contemporaneamente, orizzontale e verticale (part-time misto).

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

*- Tempo determinato*

È ammessa l’assunzione di Lavoratori con contratto a tempo determinato senza indicare le motivazioni per 12 mesi a norma del L. 92/2012, 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.

*- Contratto d’inserimento*

È diretto a realizzare, mediante un programma individuale di adattamento, delle competenze professionali del Lavoratore ad un determinato contesto lavorativo ed a favorire l’inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di determinate categorie di persone specificatamente individuate. Il Contratto d’inserimento deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

*- Contratti di solidarietà espansiva*

Consistono nella riduzione stabile dell’orario di lavoro e della retribuzione con contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. Il Servizio ispezioni del lavoro è preposto ad accertare la corrispondenza fra la riduzione d’orario e nuove assunzioni/riduzione dei licenziamenti.

*- Contratti di solidarietà difensiva*

Consistono nella riduzione stabile dell’orario di lavoro e della retribuzione con contestuale riduzione dei licenziamenti programmati per esuberi strutturali. Il Servizio ispezioni del lavoro è preposto ad accertare la corrispondenza fra la riduzione d’orario e nuove assunzioni/riduzione dei licenziamenti.

*- Lavoro a domicilio*

Il Lavoratore presta la sua attività a 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.

*- Lavoro a tempo ripartito*

Due Lavoratori (coobbligati) garantiscono in solido al Datore di lavoro la prestazione individuale ed escludono in ogni caso la contemporanea presenza di entrambi gli obbligati. Deve esistere una suddivisione di massima dell’impegno lavorativo dei coobbligati. Il Contratto di lavoro a tempo ripartito deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

*- Contratto 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.

*- Lavoro intermittente*

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un Lavoratore si pone a disposizione di un Datore di lavoro che ne può utilizzare le prestazioni a domanda o nei limiti particolari stabiliti. Il Contratto può essere stipulato anche a tempo determinato. Il Contratto di

lavoro intermittente deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

- *Somministrazione di lavoro*

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da un soggetto (utilizzatore) che si rivolge ad altro soggetto (somministratore), autorizzato alla somministrazione di lavoro ai sensi delle specifiche norme sull'argomento. Il contratto di somministrazione deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

**Art. 25 - Lavoro a tempo parziale: Definizione** - Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento d'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, concordano che il rapporto di lavoro a tempo parziale, per le nuove assunzioni o per il personale in servizio, possa essere di tipo:

1. orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni lavorativi;
2. verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
3. misto, quando la prestazione è resa secondo una combinazione delle modalità orizzontale e verticale sopraindicate, e contempla giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

Si definisce lavoro supplementare il lavoro prestato tra l'orario parziale pattuito e l'orario a tempo pieno.

**Art. 26 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale.**

**Clausole flessibili:**

- α) perché possa instaurarsi un rapporto di lavoro a tempo parziale occorre che entrambe le volontà delle parti risultino nell'atto scritto: andranno indicati la durata della prestazione lavorativa, l'orario di lavoro, il riferimento al giorno, alla settimana o al mese ed all'anno sulla base delle diverse tipologie utilizzate. Il trattamento economico e gli istituti contrattuali da applicare vengono proporzionati al lavoro prestato sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario a tempo pieno;
- β) con il consenso del lavoratore, che deve risultare da atto scritto, può essere richiesto al lavoratore (con un preavviso di almeno cinque giorni lavorativi) la possibilità di variare o la collocazione temporale della prestazione (tempo parziale orizzontale, verticale o misto), ovvero la durata della prestazione lavorativa (tempo parziale verticale o misto). Per oggettivi e comprovati gravi motivi familiari, dando preavviso di almeno cinque giorni lavorativi, il lavoratore può chiedere il ripristino della prestazione concordata all'origine. Le variazioni temporanee della collocazione temporale della prestazione lavorativa (meno di un mese) comportano l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere una maggiorazione retributiva del 5% della retribuzione oraria normale, e ciò a titolo risarcitorio o, in alternativa, una maggiorazione retributiva di Euro 120,00 lordi su base annuale.
- χ) sempre con il consenso del lavoratore, nei casi di più intensa attività, necessità di sostituzione di Lavoratori assenti, provate esigenze produttive/organizzative, il datore di lavoro può ottenere una prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 25% del normale orario di lavoro mensile. La prestazione supplementare darà diritto a una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria normale. Se il part-time è verticale, può essere consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto ai giorni concordati. In quest'ipotesi la maggiorazione riconosciuta sarà del 20% della retribuzione oraria normale.
- δ) la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero da tempo parziale a tempo pieno, deve avvenire con il contemporaneo assenso delle parti. Si contem-

perano le esigenze del lavoratore con quelle organizzative dell'azienda. Ha diritto di precedenza la richiesta del lavoratore fondata su gravi motivi personali, familiari, ovvero produttivi. 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. 27 - Lavoro a tempo parziale: Condizioni di assunzione** - Il rapporto di lavoro a tempo parziale, dovrà risultare da atto scritto conterrà i seguenti elementi::

1. il periodo di prova per i nuovi assunti;
2. la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi d'orario esistenti. La prestazione individuale sarà normalmente fissata tra Datore di lavoro e Lavoratore, in misura non inferiore ai seguenti limiti:
  - a. 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
  - b. 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
  - c. 532 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale

Solo con il preventivo consenso del Lavoratore, i limiti di cui sopra non trovano applicazione.

3. il trattamento economico e normativo, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa ordinaria ridotta;
4. l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno;
5. l'eventuale previsione concordata della possibilità di lavoro supplementare o straordinario e richiamo della relativa regolamentazione;
6. 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.

Sino a quattro ore, e salvo diverso accordo sottoscritto in sede sindacale, la prestazione giornaliera non può essere frazionata nell'arco della giornata.

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale verticale 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. In tal caso non opera alcun limite minimo alla durata settimanale della prestazione.

Sulla base di accordi aziendali, ovvero previo parere vincolante di conformità dell'ente bilaterale territoriale o, in mancanza nazionale, possono essere definite differenti modalità relative alla collocazione temporale della giornata di lavoro,

Ugualmente possono essere raggiunte intese differenti sulla durata della prestazione nel secondo livello di contrattazione, in presenza di specifiche realtà territoriali aziendali o in particolari condizioni soggettive dei lavoratori

**Art. 28 - Lavoro a tempo parziale post Partum** - Al fine di consentire alle Lavoratrici, assunte a tempo indeterminato, l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno d'età, le Aziende accoglieranno le relative istanze entro i limiti appresso indicati, in funzione della fungibilità della richiesta avanzata da uno dei genitori che desideri trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Nelle unità produttive, che occupano tra 10 e 20 Dipendenti a tempo indeterminato, ha diritto di fruire della riduzione dell'orario un solo Lavoratore; tra 20 e 50 occupati, 2 Lavoratori; oltre 50, il 4% della forza occupata, a raggiungimento dell'unità.

Il Datore di lavoro accoglierà le richieste, nel rispetto delle esigenze organizzative, in funzione della fungibilità dei Lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica nella presentazione della domanda.

La richiesta di passaggio a tempo parziale dovrà essere presentata con un preavviso di almeno 60 giorni e dovrà indicare il periodo iniziale e finale per il quale si domanda la prestazione lavorativa ridotta.

Il termine finale non potrà eccedere i 12 mesi, compiuti i quali solo l'accettazione (nei termini contrattuali) di una nuova domanda permetterà il prosieguo dell'orario a tempo parziale.

**Art. 29 - Lavoro a tempo parziale per esigenze di assistenza o cura** - La richiesta di conversione da tempo pieno a tempo parziale per lavoratori che siano genitori di invalidi, tossicodipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, deve essere soddisfatta alle medesime condizioni indicate in precedenza. Il livello accordato concorrerà a determinare l'ammontare delle unità o percentuali massime di concessione.

**Art. 30 - Assunzione - Documentazione** - L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di Legge.

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

- la tipologia del contratto di assunzione;
- la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata prevista e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro che consentono l'apposizione del termine;
  - la deroga alla precisazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo in caso di primo rapporto a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi;
- la località in cui presterà la sua opera;
- la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
- l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- le altre eventuali condizioni concordate.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare 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.

Deve essere consegnato gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente CCNL.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
- documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- altri documenti e certificati che la parte Datoriale richiederà per le proprie esigenze, se dovuti.

Il Lavoratore dipendente dovrà dichiarare al Datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare tempestivamente i successivi mutamenti.

**Art. 31 - Lavoro a Tempo Determinato: Durata massima - Deroche - Precedenze**

Per effetto della L. 92/2012, nel caso di primo rapporto di lavoro con il Lavoratore, è ammessa l'assunzione a tempo determinato per il massimo di 12 mesi senza precisare i motivi e per qualsiasi mansione, senza possibilità di proroga.

Il contratto a tempo determinato deve rispettare le condizioni previste dalla Legge, in particolare per le proroghe, i rinnovi, i termini di riassunzione e le interferenze con il lavoro somministrato. In generale, il contratto a tempo determinato, per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso Datore di lavoro e lo stesso Lavoratore, non può superare i 36 mesi d'effettivo lavoro, comprensivi di proroghe, rinnovi ed eventuale lavoro somministrato.

In deroga a quanto precede, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui il Lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (c.d. deroga "assistita").

La limitazione alla successione dei contratti a tempo determinato, come modificato dal D.L. 25 giugno 2008 n. 112, non trova applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal D.P.R. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni, anche per le stagionalità legate ai servizi resi in zone di villeggiatura e/o turistiche, purché tale fatto sia indicato nei contratti d'assunzione, nonché per le attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione, quali le attività produttive o commerciali.

Per l'individuazione delle attività di cui sopra:

1. alle ricorrenze d'eventi e festività, vanno ricondotte le occasioni civili, religiose e della tradizione popolare, se determinano un incremento delle attività;
2. alle iniziative promo-pubblicitarie, va ricondotta l'attività finalizzata a qualificare i servizi resi.

Quando ricorrano i periodi riconducibili alle fattispecie sopra individuate, per cui occorra procedere all'assunzione temporanea di Lavoratori, è necessario che il ricorso a tale tipo d'assunzioni sia contenuto nel tempo strettamente necessario al lavoro da effettuarsi, con possibilità di anticipare l'assunzione per un periodo di formazione, addestramento e/o aggiornamento della durata massima di 1/3 della durata del contratto e, comunque, non superiore a giorni 30, e da un analogo periodo per le consegne del lavoro svolto. L'inizio anticipato e l'eventuale proroga devono risultare dal contratto d'assunzione sottoscritto dal Datore di lavoro e dal Lavoratore.

Nell'arco dello stesso ciclo d'attività stagionale non è consentito superare la durata massima complessiva di 6 mesi per ogni singolo Lavoratore, comprese le eventuali proroghe.

Resta ferma la facoltà delle strutture bilaterali territoriali di integrare o modificare le disposizioni di cui sopra, anche a seguito delle richieste localmente pervenute:

1. il Lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa Azienda, abbia prestato negli ultimi 36 mesi attività lavorativa per un periodo superiore a 12 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal Datore di lavoro entro i successivi 6 mesi. Tale diritto potrà essere esercitato solo con riferimento alle mansioni già espletate nei rapporti a termine ed a condizione che il Lavoratore abbia manifestato la propria volontà per iscritto al Datore di lavoro entro 15 giorni dalla data di cessazione del rapporto a termine.
2. il Lavoratore assunto a termine per lo svolgimento d'attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso Datore di lavoro per le medesime attività stagionali, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al Datore di lavoro entro 15 giorni dalla data di cessazione del rapporto stesso.

***Resta inteso che, in applicazione del comma 7 dell'art. 10 del D. Lgs. 368/2001, sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche, la cui definizione è demandata, dalle Parti firmatarie del presente contratto, alle strutture paritetiche territoriali. Fermo restando quanto previsto dalla vigente legislazione in materia di contratto a tempo determinato, le Parti, in sede di Studio, territoriale o nazionale, potranno valutare l'opportunità di individuare, nella stessa sede, concrete fattispecie relative all'utilizzo del contratto a tempo determinato, ivi compresa la deroga alla durata massima complessiva di 36 mesi.***

3. E' data facoltà all'azienda di usufruire e/o utilizzare il servizio del lavoro interinale per un massimo del 40% del picco della forza lavoro degli ultimi 24 mesi.



**Art. 32 - Tredicesima mensilità** - Per i rapporti di lavoro organizzati in forma cooperativa, la tredicesima mensilità, con accordo tra Lavoratore, eventualmente assistito, ed Azienda, oppure in sede di contrattazione di secondo livello, potrà essere corrisposta frazionata mediante il riconoscimento dell'8,33% della Retribuzione Normale spettante per ciascun mese, o frazione di mese superiore a 15 giorni, che sia stato lavorato.

**Art. 33 - Lavoro a Tempo Determinato: Trattamento di Fine Rapporto** - Alla scadenza del contratto a tempo determinato sarà corrisposto al Lavoratore il trattamento di fine rapporto maturato.

**Art. 34 - Contratti d'inserimento: condizioni** - Il contratto d'inserimento, abrogato dal 31/12/2012 per effetto del comma 14, Art. 1, L. 92/12 ha la finalità di inserire o reinserire nel mercato del lavoro:

1. soggetti d'età compresa tra 18 e 29 anni (tali limiti devono intendersi nel senso di 18 anni compiuti e 29 anni e 364 giorni);
2. disoccupati di lunga durata, da 29 anni fino a 32 anni d'età; si definiscono disoccupati di lunga durata coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessata un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi (D. Lgs. 297/2002, art. 1, comma 2 d);
3. Lavoratori disoccupati con più di 50 anni d'età;
4. Lavoratori che non abbiano rapporti di lavoro dipendente da almeno 2 anni e che desiderino riprendere un'attività lavorativa;
5. donne senza limiti d'età che risiedano in zone geografiche in cui il tasso d'occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% rispetto a quello maschile, ovvero il tasso di disoccupazione femminile sia superiore al 10% di quello maschile;
6. persone riconosciute affette da un deficit fisico, mentale o psichico (ai sensi dei criteri dettati dalla Legge 5 febbraio 1992 n. 104).

**Art. 35 - Contratti d'inserimento: soggetti titolari** - I Datori di lavoro che possono stipulare i contratti d'inserimento sono:

- a) enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;
- b) gruppi di imprese;
- c) associazioni professionali, socio-culturali, sportive;
- d) fondazioni;
- e) enti di ricerca, pubblici e privati;
- f) organizzazioni e associazioni di categoria.

Per poter assumere con questo contratto, il Datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei Lavoratori il cui contratto d'inserimento sia scaduto nei 18 mesi precedenti.

**Art. 36 - Esclusione dal computo** - Sono esclusi dal computo del 60% i Lavoratori:

1. dimessi;
2. licenziati per giusta causa;
3. i Lavoratori che abbiano rifiutato la trasformazione del contratto d'inserimento in contratto di lavoro a tempo indeterminato;
4. i Lavoratori che non abbiano superato il periodo di prova e, infine, i contratti non trasformati a tempo indeterminato nei 18 mesi precedenti, nel numero massimo di 4.

Il raggiungimento della misura del mantenimento in servizio si ottiene anche qualora il contratto sia stato trasformato prima della sua naturale scadenza.

**Art. 37 - Contratti d'inserimento: forma e contenuti** - Il contratto d'inserimento può

riguardare qualsiasi tipologia di lavoro. Il contratto d'inserimento deve essere redatto per iscritto e deve contenere il progetto individuale. L'eventuale carenza della forma scritta comporta la nullità del contratto ed il Dipendente s'intende assunto a tempo indeterminato.

Inoltre il contratto d'inserimento deve indicare:

1. la durata;
2. la tipologia contrattuale;
3. le mansioni e la categoria d'inquadramento;
4. il progetto individuale d'inserimento;
5. l'eventuale periodo di prova;
6. l'orario di lavoro;
7. il trattamento di malattia e/o infortunio.

Riguardo all'orario di lavoro, esso può prevedere anche il tempo parziale purché la minor durata dell'attività lavorativa non pregiudichi le finalità del contratto.

**Art. 38 - Contratti d'inserimento: il progetto individuale** - Per stipulare il contratto d'inserimento è necessaria la definizione, con il consenso del Lavoratore, di un progetto individuale d'inserimento, nel rispetto di quanto stabilito dal presente CCNL.

Il fine è di adeguare le competenze professionali del Lavoratore al contesto lavorativo.

Il progetto è parte integrante e sostanziale dello stesso contratto di lavoro e, come quest'ultimo, deve essere redatto in forma scritta pena la nullità del contratto con trasformazione automatica in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

**Art. 39 - Contratti d'inserimento: durata** - Il contratto d'inserimento, secondo l'Art. 57 del D. Lgs. 276/2003, ha una durata non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18 mesi.

Per i disabili psico-fisici, la durata può pattuirsi fino a 3 anni.

Dal limite massimo di durata devono essere esclusi i periodi di:

- a. assenza per maternità;
- b. servizio militare e/o civile;
- c. malattie di durata superiore a 20 giorni continuativi.

Il contratto d'inserimento non può essere rinnovato tra le stesse Parti, ma è permesso stipulare un nuovo contratto d'inserimento con un diverso Datore di lavoro; inoltre, le eventuali proroghe di cui alle lettere a), b) e c) che precedono non possono far superare i limiti di durata complessiva (dal termine iniziale all'effettivo termine finale) di 18 o 36 mesi.

Nell'ipotesi di superamento del limite 18/36 mesi, il contratto d'inserimento si trasforma automaticamente in contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

**Art. 40 - Incentivi economici e normativi** - Durante il rapporto d'inserimento, la categoria di inquadramento del Lavoratore non può essere inferiore, per più di 2 livelli, alla categoria spettante ai Lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto.

I Lavoratori assunti con contratto d'inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

**Art. 41 - Contratti d'inserimento: modalità della formazione** - Il progetto individuale d'inserimento deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, inerente l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica (da svolgersi nella fase iniziale del rapporto di lavoro), di disciplina del rapporto di lavoro e d'organizzazione aziendale.

La formazione teorica deve, inoltre, essere seguita da fasi d'addestramento pratico alla mansione. Gli esiti della formazione saranno riportati sul libretto formativo tenuto a cura del Datore di

lavoro.

*"In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale d'inserimento di cui sia esclusivamente responsabile il Datore di lavoro e che siano tali da impedire la realizzazione delle finalità" del contratto d'inserimento, "il Datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello d'inquadramento superiore che sarebbe stato raggiunto dal Lavoratore alla fine del periodo d'inserimento, maggiorata del 100%".*

Il contratto di lavoro, però, non si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

**Art. 42 - Formatori** - I soggetti abilitati alla formazione sono le strutture formative paritetiche locali, ove presenti. In loro assenza, la formazione dovrà essere fornita, conformemente ai programmi approvati dalle strutture paritetiche regionali o nazionali per la specifica attività, da:

1. l'imprenditore;
2. i suoi preposti qualificati;
3. un soggetto esterno con le competenze adeguate al tipo di formazione.

**Art. 43 - Contratti d'inserimento: disciplina del rapporto di lavoro** - Al contratto d'inserimento si applica la disciplina prevista per i contratti a tempo determinato (D. Lgs. 368/2001 e successive integrazioni e modificazioni) oltre alla disciplina prevista nel presente CCNL.

Le percentuali massime di Lavoratori assunti con contratto d'inserimento non possono superare il 10% dei Dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, con un minimo di un Lavoratore ed arrotondamento superiore.

Durante il rapporto d'inserimento, la categoria d'inquadramento di un Lavoratore non può essere, a parità di mansioni svolte, inferiore per più di due livelli rispetto ad un Lavoratore di pari mansioni già qualificato.

Gli assunti con contratto d'inserimento non rientrano nel computo numerico previsto da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti.

**Art. 44 - Contratti di reinserimento di Lavoratori disoccupati** - Per tali contratti, restano in ogni caso applicabili, se più favorevoli, le disposizioni dell'Art. 20 della Legge 223/91, in materia di contratto di reinserimento dei Lavoratori disoccupati.

**Art. 45 - Contratti di lavoro espansivi: definizione** - Al fine d'incrementare gli organici l'Azienda e le Associazioni Sindacali firmatarie possono stipulare un contratto 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 e 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 (riduzione contributiva) i contratti collettivi in questione devono essere depositati presso il servizio Ispezioni provinciali del lavoro.

**Art. 46 - Contratti di lavoro difensivi: definizione** - Tramite accordo sindacale, in Azienda che abbia 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.

**Art. 47 - Lavoro Ripartito: Definizione** - La contrattazione aziendale, in caso d'utilità, può disciplinare il c.d. Contratto di Lavoro Ripartito, mediante il quale due Lavoratori dipendenti svolgono il medesimo lavoro alternandosi in un certo orario, lasciando loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro ma con garanzia d'esecuzione, assumendo essi in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa.

Ogni Lavoratore dipendente resta così personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa:

1. i Lavoratori a tempo ripartito hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio dell'impossibilità della prestazione, per fatti attinenti ad uno dei coobbligati, è posto in capo all'altro obbligato;

2. eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso d'impossibilità di uno o di entrambi i Lavoratori dipendenti coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del Datore di lavoro;

3. le dimissioni o il licenziamento di uno dei Lavoratori dipendenti coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo diversa intesa tra le Parti. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta dell'Azienda, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno od a tempo parziale;

4. il Lavoratore dipendente che stipula un contratto di lavoro ripartito, a parità di mansioni, riceve lo stesso trattamento del Lavoratore subordinato, in funzione delle ore di lavoro effettivamente prestate, con la stessa proporzione prevista per il lavoro a tempo parziale.

In caso di licenziamento, per motivi disciplinari, di uno dei Lavoratori coobbligati, il Lavoratore superstite potrà, entro 7 giorni dall'evento, rendersi disponibile ad eseguire l'intera prestazione o proporre, al Datore di lavoro, un candidato alla sostituzione del Lavoratore licenziato.

In caso di mancato superamento del periodo di prova da parte del sostituto, l'accordo stipulato si estingue.

Il Datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza annuale la RSA e, entro il 1° marzo d'ogni anno, l'Ente Bilaterale Provinciale, Regionale o, in mancanza, Nazionale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro ripartito.

**Art. 48 - 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. 49 - Telelavoro: tipologie** - Il Telelavoro può essere di tre tipi:

a. domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore;

b. mobile: attraverso l'utilizzo d'apparecchiature portatili;

c. 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;

d. misto: nel caso in cui solo parte della prestazione complessiva avvenga all'interno dell'Azienda.

**Art. 50 - 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. 51 - 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. 52 - 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 essere 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. 53 - 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. 54 - 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 tra Azienda e Lavoratore ogni eventuale 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. 55 - 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. 56 - 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. 57 - 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. 58 - 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. 58bis Contratti di Collaborazione Coordinata e Continuativa** - Per l'espletamento di specifiche attività verrà riconosciuta la possibilità di stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa, tale possibilità sarà subordinata a specifica richiesta all'Ente Bilaterale di riferimento, il quale entro 15 giorni dovrà esprimersi in senso positivo o negativo. I relativi compensi saranno determinati con trattativa tra le parti.

**Art. 59 – Contrattazione di secondo livello** Alla contrattazione di secondo livello, da effettuarsi tra le Parti 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.

**Art. 60 - Lavoro Intermittente: definizione** - È un contratto (tempo determinato od indeterminato) con il quale il Lavoratore si pone a disposizione di un'Azienda che può utilizzarne la prestazione, nelle seguenti ipotesi:

- a. per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo od intermittente e per i casi di svolgimento di lavoro straordinario come:
    - guardiani e personale di sorveglianza;
    - addetti a centralini telefonici privati;
    - fattorini;
  - b. per prestazioni comunque rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 24 anni di età, ovvero da Lavoratori con più di 55 anni di età che siano iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento, anche pensionati;
  - c. per prestazione da rendersi nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi individuati dalle Parti stipulanti il presente contratto.
- Ai fini di una maggior chiarezza, per la stipula dei contratti di lavoro di cui alla lettera c) del

presente articolo, s'intende:

- per "Fine Settimana" il periodo che va dal venerdì dopo le ore 13,00, fino alle ore 6,00 del lunedì;
- per "Ferie Estive" il periodo che va dal primo giugno al 30 settembre;
- per "Vacanze Natalizie" il periodo che va dal sabato precedente al 7 dicembre al sabato seguente il 7 gennaio;
- per "Vacanze Pasquali" il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo alla Pasqua.

Il Lavoratore dipendente intermittente non è computato nell'organico dell'Azienda, ai fini dell'applicazione di normative di Legge.

In considerazione della variabilità nella frequenza, durata e collocazione temporale degli interventi da svolgersi presso i punti vendita, è consentita la stipulazione con gli addetti al marketing operativo di contratti di lavoro intermittente, senza limitazioni rispetto alle fasce di età dei lavoratori ed al numero dei lavoratori occupati nell'impresa a tempo determinato o indeterminato, alle condizioni e con le modalità stabilite in sede di contrattazione di secondo livello.

**Art. 61 - Lavoro intermittente: forma e comunicazioni** - Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e la lettera di assunzione deve indicare i seguenti elementi:

- a) la durata e le ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) il luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal Lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del Lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al Lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- d) le forme e modalità con cui il Datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Il Datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Ai sensi dell'Art. 1, comma 21, lettera b) della Legge 92/2012, il Datore di lavoro deve comunicare alla Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio l'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni. Le modalità utilizzate per la comunicazione potranno essere mediante fax, sms, posta elettronica od ulteriori modalità stabilite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ed il Ministero della Pubblica Amministrazione e la Semplificazione, pena l'applicazione delle sanzioni amministrative previste.

**Art. 62 - Lavoro Intermittente: condizioni** - Il Lavoratore intermittente deve ricevere, per i periodi lavorati ed a parità di mansioni svolte, un trattamento economico complessivamente uguale rispetto ai Lavoratori di pari livello.

I trattamenti saranno proporzionati in base alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare:

- a. per le indennità di malattia, infortunio, indennità di maternità e congedi parentali;
- b. per le mensilità o le retribuzioni differite e le ferie. In deroga alle previsioni contrattuali sui periodi minimi di lavoro per la maturazione dei ratei, esse saranno riconosciute nella misura di 1:1904 per ciascuna ora effettivamente lavorata [(365- 52- 52- 20- 3)x8];
- c. il T.F.R. (Trattamento di Fine Rapporto) sarà calcolato sugli importi effettivamente erogati con

stabilità al netto di eventuali rimborsi spese e delle indennità correlate agli specifici modi della prestazione, quali indennità di viaggio, lavoro straordinario o notturno e indennità di cassa o di maneggio denaro.

**Art. 63 - Lavoro Intermittente: indennità di disponibilità** - Qualora il Lavoratore, a richiesta del Datore, s'impegni a restare a disposizione in attesa della chiamata, garantendo quindi la sua prestazione lavorativa in caso di necessità del Datore stesso, quest'ultimo è tenuto a corrispondergli mensilmente un'"indennità di disponibilità" che non può essere inferiore al 20% della retribuzione mensile normale (RMN).

Con il contratto individuale, che dovrà essere in forma scritta, saranno stabilite le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità.

Il Lavoratore che, per malattia od altra causa, sia nell'impossibilità di rispondere alla chiamata, salvo provata forza maggiore, deve informare tempestivamente e, comunque, non oltre 8 ore dall'inizio dell'impedimento, il Datore di lavoro, precisando la prevedibile durata dell'impedimento.

Se il Lavoratore non informa il Datore di lavoro nei termini anzidetti, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata è compreso nella fattispecie dell'assenza ingiustificata, ed esperite le procedure ex Art. 7 L. 300/70 il Lavoratore, quale sanzione, potrà perdere il diritto all'indennità di disponibilità con eventuale richiesta del Datore di lavoro del risarcimento del danno eventualmente arrecato, salva diversa previsione del contratto individuale.

Nel periodo di temporanea indisponibilità, per qualsiasi causa dovuta, il Lavoratore non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

L'indennità di disponibilità è soggetta a contribuzione previdenziale ma è esclusa dal computo delle retribuzioni dovute per mensilità differite, festività e ferie e non è utile nella determinazione del TFR.

**Art. 64 - Lavoro Intermittente: divieti e condizioni** - L'Azienda non può ricorrere al lavoro a chiamata nei seguenti casi:

1. qualora il Datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D. Lgs. 81/2008);
2. al fine di sostituire Lavoratori in sciopero;
3. quando abbia proceduto a licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nelle identiche mansioni, nei 3 mesi precedenti l'assunzione di collaboratore intermittente;
4. quando siano in corso, per identiche mansioni, riduzioni dell'orario di lavoro con ricorso all'integrazione salariale in deroga, ordinaria o straordinaria.

**Art. 65 - Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: condizioni** - 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.

La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa:

1. per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
2. per servizi di pulizia, custodia, portineria;
3. per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
4. per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
5. per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle



risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;

6. per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;

7. per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) 1260/1999 del Consiglio del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;

8. per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;

9. in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni dei Datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative;

10. in tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa in caso di primo rapporto di lavoro tra un Datore ed un Lavoratore della durata di 12 mesi non prorogabili e, in tutti gli altri casi, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

**Art. 66 – Retribuzione** 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.

I Lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che sono somministrati presso l'Azienda che adotta il presente CCNL, impiegati per le fattispecie di cui al precedente articolo, non possono superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:

**SCAGLIONI**

<b>Lavoratori dipendenti</b>	da 0 a 5	da 6 a 10	da 11 a 15	da 16 a 30
<b>Somministrati max</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

*La contrattazione collettiva di secondo livello può stabilire percentuali maggiori con specifica attenzione alle seguenti ipotesi: nuove aperture, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni e lavoro stagionale.*

**Art. 67 - Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: divieti e limiti** - L'Azienda non può ricorrere al lavoro a chiamata ed alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:

1. qualora il Datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D. Lgs. 81/2008);

2. al fine di sostituire Lavoratori in sciopero;

3. quando abbia proceduto a licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nelle identiche mansioni, nei 3 mesi precedenti l'assunzione di collaboratore intermittente;

4. quando siano in corso, per identiche mansioni, riduzioni dell'orario di lavoro con ricorso all'integrazione salariale in deroga, ordinaria o straordinaria.

I Lavoratori occupati non sono computati nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di Legge o dei limiti previsti dal CCNL.

L'utilizzatore comunica, entro il 31 dicembre d'ogni anno, tramite l'Organizzazione dei Datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, all'Ente Bilaterale Confederale il numero ed i motivi dei contratti di lavoro a chiamata e di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei Lavoratori interessati, il numero dei Lavoratori assunti direttamente dall'Azienda.

**Art. 68 - 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 o di contratto d'inserimento e presuntivamente privi delle necessarie pregresse competenze inerenti le mansioni richieste, non avendole essi, formalmente, dichiarate in sede di assunzione, le aziende potranno inizialmente inquadrarli, per il periodo massimo di effettivo lavoro indicato nella seguente tabella, nel livello, immediatamente inferiore rispetto a quello riferibile alle mansioni di destinazione.

<b>Livello d'approdo</b>	<b>Livello di inquadramento iniziale</b>	<b>Durata</b>
3° Livello	4° Livello	24 mesi
4° Livello	5° Livello	24 mesi
5° Livello	6° Livello	21 mesi
6° Livello	7° Livello	21 mesi
7° Livello	8° Livello	18 mesi

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

Superato il periodo di prova, le previste verifiche periodiche ed 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, le condizioni di progressione nella carriera dovranno essere riportate nel contratto d'assunzione, in caso contrario la progressione di carriera non è automatica ed il Lavoratore dovrà essere immediatamente inquadrato nel livello "di approdo" o, comunque, corrispondente alle mansioni effettivamente svolte.

L'attivazione delle Condizioni d'Ingresso è subordinata all'approvazione del Progetto formativo da parte dall'Ente Bilaterale, nel quale s'indicheranno le mansioni nel livello d'inquadramento iniziale e di approdo, i tempi, i contenuti e i modi di formazione e di verifica (compresi i tempi ed i contenuti di eventuali verifiche intermedie).

Il Progetto dovrà ottenere il consenso del Lavoratore prima di essere posto all'approvazione dell'Ente Bilaterale.

**Art. 69 - 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:

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

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

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. 70 - Documenti per l'assunzione** - All'atto dell'assunzione il Lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

1. carta d'identità o altro documento equipollente, tesserino codice fiscale o tessera sanitaria;

2. accettazione della lettera di assunzione;
3. documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
4. attestato di conoscenza di lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
5. certificati, diploma degli studi compiuti o diploma od attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
6. dichiarazione di accettazione della normativa applicabile del presente Contratto Collettivo Nazionale;
7. autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di Legge;
8. permesso di soggiorno in corso di validità (per Lavoratori extracomunitari);
9. 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. 71 - 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.

**Art. 72 - 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. 73 - Mutamento di mansioni** - Al Lavoratore dipendente che sia temporaneamente adibito, per almeno un mese solare, a mansione superiore, limitatamente al tempo in cui vi è adibito, sarà riconosciuta la retribuzione propria di tale mansione superiore.

Qualora l'esercizio delle mansioni superiori prevalenti si prolunghi oltre 3 mesi consecutivi, il Dipendente dovrà essere inquadrato nella categoria superiore salvo che l'assegnazione a mansioni superiori non sia avvenuta per sostituzione di un altro Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, entro i limiti di tempo contrattualmente e legalmente previsti.

**Art. 74 - 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. 75 - 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 della sua attività o delle sue funzioni, compresi i periodi in cui i Lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dal Datore di lavoro e a tenersi a disposizione 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:

a. **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 prestazione di 5 giornate lavorative di 8 ore, da effettuarsi, normalmente, nei giorni dal lunedì al venerdì;

b. **orario di lavoro su 6 giorni** - Tale forma di articolazione si realizza ordinariamente attraverso la distribuzione in sei giornate lavorative dell'orario settimanale che resta sempre mediamente di 40 ore complessive.

Non si computano nell'orario di lavoro, come previsto dall'Art. 5 RD 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 e complessivamente non superiore a due ore, 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 al comma precedente (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 o 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, e 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, attivando la Banca delle Ore.

Per la particolare attività delle Aziende che forniscono 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 dell'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.

**Art. 76- Orario di lavoro: sospensione** - In caso di eccezionale e breve sospensione del lavoro (inferiore a trenta minuti) per fatto indipendente dalla volontà del Lavoratore, quest'ultimo ha 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.

**Art. 77 - Orario di lavoro: lavoro discontinuo o di semplice attesa** - Per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo di semplice attesa o custodia (custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri, addetti alla reception, inservienti, centralinisti, personale addetto agli impianti di condizionamento e riscaldamento, addetti al marketing operativo quali ad esempio merchandiser e promoter ed altri eventuali profili individuati dall'Ente Bilaterale in sede di interpretazione contrattuale), 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.

Ad eccezione dell'autista inquadrato al livello 3 S, 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.

**Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro discontinuo**

<i>(ordinario fino a 45 ore settimanali)</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Maggiorazione</i>
	Straordinario dalla 46° alla 53° ora settimanale	15%
	Straordinario eccedente la 54° ora settimanale	20%

*\*Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore*

**Art. 78 - 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, territoriale ed aziendale potranno, a fronte di valide ragioni, essere concordate deroghe ulteriori rispetto a quanto previsto dal presente CCNL.

**Art. 79 - 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.

**Art. 80 - Permessi** - Sono previsti i seguenti permessi:

<b>Tipo permesso</b>	<b>di Ore / giorni</b>	<b>Condizioni</b>	<b>Retribuzione</b>
----------------------	------------------------	-------------------	---------------------

<b>Permessi retribuiti</b>	16 ore annuali	Al Lavoratore saranno concessi brevi permessi retribuiti per giustificati motivi (visite mediche, colloqui insegnanti/genitori, 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 compatibilmente 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 corresponsione della relativa indennità sostitutiva, da liquidare unitamente al saldo delle competenze del mese di gennaio dell'anno successivo a quello di maturazione.
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.	
<b>Permessi straordinari</b>	1 giorno per evento	Matrimonio di un figlio	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.
2 giorni per evento 3 giorni per anno		Nascita o adozione di un figlio Decesso o grave infermità documentata di padre/madre, fratello/sorella, coniuge, figli, nonno, suocero, convivente, purché risulti stabile convivenza con il Lavoratore da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il Lavoratore, ferma restando la compatibilità organizzativa, potrà concordare con il Datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.	
<b>Permessi non retribuiti</b>	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 gravi compromissioni	Retribuzione non prevista. Non maturazione di tutti gli istituti contrattuali, esclusa l'anzianità di servizio.

dell'attività lavorativa.

Nessuna decurtazione sarà operata sulla normale retribuzione mensile, in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività.

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. 81 - Festività abolite** - Le festività abolite sono:

1. 19 marzo, festività di San Giuseppe;
2. il giorno dell'Assunzione;
3. il giorno del Corpus Domini;
4. 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.

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

**Art. 82 – Riduzione di Lavoro** - 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.

**Art. 83 – 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.

**Art. 84 - Congedo Matrimoniale** - 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.

**Art. 85 - 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.

Durante i periodi di gravidanza e puerperio la Lavoratrice dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dalle norme vigenti.

La Lavoratrice dipendente ha diritto all'erogazione, da parte dell'INPS, di un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità obbligatoria.

Il Datore di Lavoro è esonerato da qualsiasi integrazione dell'indennità economica a carico dell'INPS, ad eccezione dell'indennità del 20% della tredicesima mensilità, ai sensi dell'articolo 30 del DPR 21 maggio 1953, n. 568.

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, salvo in caso di:

- a. licenziamento per giusta causa;
- b. cessazione dell'attività dell'Azienda;
- c. ultimazione della prestazione per la quale la Lavoratrice è stata assunta, o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

**Art. 86 – Ferie** - Il Lavoratore dipendente di cui al presente CCNL matura un periodo di ferie annuali nella misura di 22 giornate se lavora su 5 giorni lavorativi, oppure 26 se lavora su 6 giorni indipendentemente dall'anzianità di servizio.

Le ferie saranno godute in periodi settimanali e non potranno essere frazionate in più di due periodi.

Compatibilmente con le esigenze dell'Azienda, e dei Lavoratori dipendenti, è facoltà del Datore di lavoro fissare, in caso di chiusura collettiva, il periodo di ferie pari a tre settimane; il Lavoratore concorderà la quarta settimana.

Il diritto alle ferie è irrinunciabile.

Per indifferibili ragioni di servizio 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 all'Azienda, ne sospende il godimento solo nei casi previsti dal successivo articolo.

In tal caso, 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 accordo con la Parte che lo riceve.

**Art. 87 - Malattia od infortunio non professionali** - In caso di malattia od infortunio non professionali si prevede la seguente disciplina:

**Condizioni** : 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.

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.

**Art. 88 - Periodo di comportamento - *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.

- 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 180 giorni solari, con l'incremento di 30 giorni

solari per ciascun anno lavorato oltre il biennio.

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 (180 giorni) incrementati del residuo spettante e non utilizzato.

**Indennità INPS** - Dal 4° al 20° giorno: 50% della retribuzione media giornaliera

- Dal 21° giorno e fino al 180°: 66,66% della retribuzione

**Integrazione datoriale** - 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;

- 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;

- 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.

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'Ente Bilaterale, conformemente al relativo regolamento.

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. 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.

**Controllo dell'assenza per malattia** – è 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.

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.

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.

In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è soggetto sia a sanzione disciplinare sia alla perdita dell'integrazione aziendale.

**Art. 89 - Malattia Professionale od Infortunio Professionali** - In caso di malattia od infortunio professionali si prevede la seguente disciplina:

**Condizioni:** L'assenza deve essere comunicata, con tempestiva diligenza e salvo i casi di giustificata impossibilità, entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro.

Il Lavoratore deve dare immediata notizia al proprio Datore di lavoro di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche di lieve entità.

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.

**Integrazione datoriale** - 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.

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.

In caso di indennità INAIL superiore alla normale retribuzione integrata, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore l'eccedenza.

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 in cui 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 comparto.

**Previdenza** - Copertura: 100% entro il limite del periodo di comparto.

**Controllo dell'assenza per infortunio** – è 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.

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.

**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.**

In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è soggetto sia a sanzione disciplinare sia alla perdita dell'integrazione aziendale.

**Art. 90 - Aspettativa non retribuita** - È prevista la seguente aspettativa non retribuita per malattia od infortunio:

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 senza 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

**Art. 91 – Prestazioni Assicurative** - Salvo obbligo concordato tra le Parti, per gli infortuni professionali od extraprofessionali, le Aziende potranno eventualmente garantire ai Lavoratori, per il tramite degli Organismi Bilaterali, prestazioni assicurative per morte e/o per invalidità permanente.

Quanto sopra si aggiunge, fino a concorrenza, ad eventuali trattamenti già aziendali in atto.

**L'erogazione degli importi di cui sopra sarà regolamentata dalle relative Convenzioni stipulate dall'Ente Bilaterale nell'ambito delle prestazioni previste dal presente CCNL.**

**Art. 92 – Gratifica Natalizia o 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.

**Art. 93 - 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 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 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. 94 - Trattamento di Fine Rapporto: 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. 95 - Trattamento di Fine Rapporto: 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:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) 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, 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:

1. l'atto costitutivo della società cooperativa;
2. la dichiarazione del legale rappresentante della società cooperativa, autenticata dal notaio, che attesti il pagamento effettuato o da effettuarsi, da parte del Socio, dell'importo richiesto per la costruzione sociale;
3. la dichiarazione che attesti l'impegno del Socio dipendente a far pervenire all'Azienda il verbale d'assegnazione;
4. 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:

1. in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa d'abitazione del Lavoratore, purché entro l'importo di spesa idoneamente documentata;
2. al fine di sostenere spese connesse a patologie di grave entità riconosciute dalle strutture sanitarie pubbliche;
3. 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;
4. 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.

**Art. 96- Tutela della salute del Lavoratore** - 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 .

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 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.

**Art. 97 – Tutela delle Diversità** - 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.

**Art. 98 - Corresponsione della retribuzione** - Il Lavoratore ha diritto a ricevere il corrispettivo del lavoro ordinario e straordinario mensile a scadenze prestabilite.

**Art. 99 – Ente Bilaterale** - Le parti, così come previsto nell'accordo preliminare al presente CCNL, siglato il giorno 09 dicembre 2014, utilizzeranno il già costituito “ Ente Bilaterale Italiano per la Cooperazione di Imprese e Terziario” (E.BI.C.I.T.)

Ciò premesso l'Ente persegue le seguenti finalità:

- a) formative, in conformità con l'Art. 37 del D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni e con tutte le norme collegate, con riferimento alla sicurezza sul lavoro e alla qualificazione professionale e, in relazione al contratto di apprendistato stipulato, finalizzando tutto ciò anche al rilascio della certificazione di qualità. Nell'ottica della tutela del lavoratore, si tiene conto della sua formazione in ambito professionalizzante, del livello di conoscenza della lingua italiana, anche con percorsi formativi in lingua natia;
- b) a sostegno del reddito e dell'occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- c) sociali, a vantaggio dei lavoratori iscritti all'Ente, con particolare riguardo all'erogazione di prestazioni sanitarie integrative al SSN;
- d) di monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali e religiose;
- e) di conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal D. Lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
- f) costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti l'applicazione del D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni
- g) costituzione della banca dati delle RSU,;
- h) costituzione della banca dati delle RLS,;
- i) interpretazione autentica del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;
- j) costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalla Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione;
- k) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
- l) emanazione di apposito regolamento per disciplinare tutte le attività che le Parti sociali intenderanno perseguire, in conformità a quanto previsto dallo statuto.
- m) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

**Art. 100 - 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'Ente Bilaterale, 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, previo versamento da parte dell'Azienda di una quota omnicomprensiva "una tantum" di € 60,00, per l'apertura della posizione anagrafica e di una quota annuale o mensile che sarà successivamente prevista

L'Azienda sarà inoltre tenuta ad iscrivere i lavoratori neoassunti entro 5 giorni dall'assunzione.

L'iscrizione dovrà avvenire a cura dell'Azienda utilizzando la modulistica predisposta dall'Ente Bilaterale . e ricavabile dal sito dello stesso

**Art. 101 - Contributo obbligatorio in favore dell'Ente Bilaterale** – Il datore di lavoro è tenuto direttamente al rispetto della normativa vigente in materia di prestazioni sanitarie accessorie in favore dei dipendenti in ciò manlevando l'Ente Bilaterale dal medesimo incombente.

**Art. 102 – Previdenza Complementare** - Le Parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, si riservano di istituire un sistema di previdenza complementare volontario, mediante la costituzione di un Fondo Pensione o mediante l'adesione ad un Fondo già costituito.

**Art. 103- Patronati** - Gli Istituti di Patronato, di emanazione e/o convenzionati con le Organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL , hanno diritto di svolgere la loro attività all'interno delle aziende associate.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole Aziende i modi di svolgimento della loro attività al loro interno, che dovrà attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.

**Art. 104 - Contributo d'Assistenza Contrattuale (Co.As.Co)** - Le Associazioni Datoriali firmatarie hanno determinato a carico dei Datori di Lavoro una quota obbligatoria inderogabile pari ad € 2,00 per dipendente per 13 mensilità, a copertura dei costi connessi alla costituzione e gestione del presente sistema contrattuale, tuttavia le parti concordano la derogabilità dell'ammontare di tale contributo, in accordi di secondo livello. Il contributo, in ogni caso, non potrà essere inferiore a 5 euro per lavoratore per ognuna delle mensilità previste.

Il versamento del contributo dovrà essere effettuato secondo le indicazioni fornite dalle Associazioni firmatarie.

**Art. 105 – Disciplina Contributiva** - 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'Ente Bilaterale di procedere a perfezionare il rilascio di tale certificazione attraverso apposita convenzione con l'INPS.

67/134

**Art. 106 - Privacy** - Per quanto concerne la disciplina della privacy si rimanda al D. Lgs. n. 196/2003 e successive modificazioni ed integrazioni.

**Art. 107 - Ambito di applicazione** - Il presente CCNL si applica e disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente delle aziende esercenti servizi ausiliari del trasporto, dalle imprese esercenti l'attività di Information Technology commercio elettronico, da imprese esercenti servizi ausiliari del trasporto, assistenza, rimessaggio, e manutenzione al trasporto pubblico e privato, imprese servizi di pulizie, servizi di manutenzione beni mobili

**ed immobili, gestione del verde, servizi di conduzione e gestione impianti, servizi di controllo accessi, vigilanza non armata, portineria, sicurezza nei locali pubblici e privati, guardie del corpo ed ex body-gard, gestione dei parcheggi, autolavaggi e manutenzione ordinaria e straordinaria dei mezzi di trasporto, servizi di call-center e centralino, servizi di assistenza alle aziende ed alle persone, dipendenti e soci lavoratori d' aziende organizzate in forma cooperativa che esercitano attività presso terzi con servizi in appalto in ausilio ad aziende e con gestione parziale e completa delle attività, pompe funebri e servizi funerari, Agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi, intrattenimento e antitaccheggio, Servizi poste e Pony express dei servizi di macellazione anche presso terzi, i promoter.**

**Art. 108 - 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. 109 - 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. 110 - 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.

Le Parti convengono che presso l'Ente Bilaterale si elaborino per i Quadri progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione, anche con particolare riferimento a particolari settori professionali.

**Art. 111 - Classificazione Unica** - I lavoratori, dipendenti: Quadri, Impiegati ed Operai, sono compresi in un'unica scala classificatoria articolata su 9 livelli.

L'inquadramento nelle varie mansioni nei singoli livelli 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, indipendentemente dalle denominazioni della mansione in uso prima dell'applicazione presente CCNL.

Le esemplificazioni riportano solo il "titolo" della mansione, mentre il "contenuto" deve essere corrispondente alla Declaratoria ed al Profilo presenti per il livelli professionale d'inquadramento.

Pertanto, il livello professionale sarà così determinato:

- a) ricercando la declaratoria che indichi l'effettivo livello generale di autonomia, competenza e responsabilità richiesto dalla mansione;
- b) individuando il profilo che, nella declaratoria, meglio si adatta alle caratteristiche effettivamente richieste al Lavoratore, anche rispetto alla sua categoria (art. 2095 c.c.);
- c) nell'individuato profilo, si ricercherà l'esemplificazione che rappresenterà 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.

Le esemplificazioni dovranno, quindi, intendersi non esaustive, prevedendo sempre in aggiunta



ad esse tutte le altre mansioni di professionalità equivalente.

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 corrispondente declaratorie.

- RAPPRESENTATIVA: quando il Lavoratore opera come "Alter Ego" dell'Imprenditore con relative deleghe di poteri e di firma in importante settore di grande Azienda od in Azienda con meno di 50 Dipendenti.

- ORGANIZZATIVA: quando il Lavoratore effettua l'autonoma scelta di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi aziendali (mezzi, programmi, organizzazione del lavoro) e coordina gruppi di Lavoratori rispondendo del risultato dell'intero gruppo di lavoro.

- FUNZIONALE: quando il Lavoratore, con le proprie specifiche ed elevate competenze, nell'ambito del proprio settore di attività sceglie programmi, procedure, alternative, linee di difesa, soluzioni tecniche ecc. Inoltre, per il proprio gruppo di lavoro specialistico ha la responsabilità della disciplina del lavoro, della formazione dei sottoposti e dei risultati complessivi.

- ESECUTIVA: quando il Lavoratore, nel rispetto delle procedure e/o delle disposizioni generali ricevute, per la propria specifica competenza e fatta salva la subordinazione al Capo Ufficio/Preposto, può scegliere la successione delle operazioni, concrete soluzioni, i mezzi di utilizzare, gli utensili ed i tempi di lavoro, garantendo il rispetto del risultato, inteso come rispetto della qualità richiesta e dei tempi di esecuzione previsti. Può coordinare l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori "Qualificati", "Comuni" e/o d'"Ordine" di livello/i inferiore/i senza responsabilità tecnica diretta per il lavoro da essi svolto.

- OPERATIVA: quando il Lavoratore, in forza delle proprie competenze e nell'ambito delle sue mansioni, utilizza correttamente programmi, attrezzature, scegliendo la sequenza delle lavorazioni, le tecniche d'intervento ecc.

- SEMPLICE: quando il Lavoratore ottempera disposizioni dettagliate o ripetitive con competenze acquisite dopo breve periodo formativo e/o di affiancamento. Normalmente opera con la presenza di altro lavoratore di livello superiore.

## **Art. 112 - Classificazione Quadri, Impiegati ed Operai**

### **Quadri**

(1) Lavoratori con responsabilità direttive, discrezionalità di poteri nella gestione aziendale e/o nelle trattative con i committenti esterni e con responsabilità nel perseguire gli obiettivi prefissati.

(2) Lavoratori con elevata capacità gestionale che operano nei limiti delle strategie generali dell'impresa, ne coordinano, organizzano e sviluppano gli obiettivi attraverso attività di elevata specializzazione, di rilevante importanza e responsabilità anche nella ricerca e progettazione ai fini dello sviluppo dell'impresa.

- Lavoratori preposti, in condizione d'autonomia decisionale, di responsabilità e di elevata professionalità di tipo specialistico, allo sviluppo ed attuazione degli obiettivi generali dell'impresa di ridotte dimensioni, garantendo adeguato supporto sia nella fase d'impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati complessivi: Direttore Generale in Azienda con meno di 50 dipendenti; Direttore Amministrativo in Aziende con oltre 50 e meno di 150 dipendenti, che risponde al Direttore Generale o all'Amministratore Delegato; Direttore Tecnico o Tecnico-Produttivo in Aziende con oltre 50 e con meno di 150 dipendenti, che risponde al Direttore Generale o all'Amministratore Delegato; Direttore Commerciale in Aziende con oltre 50 e con meno di 150 dipendenti, che risponde al Direttore Generale o all'Amministratore Delegato; Direttore del Personale in Aziende con oltre 50 e con meno di 150 dipendenti, che risponde al Direttore Generale o all'Amministratore Delegato; Capo Servizio Amministrazione e Finanza in Aziende

con oltre 150 e con meno di 300 dipendenti, che risponde al Dirigente di settore; Capo Servizio Tecnico o Tecnico-Produttivo in Aziende con oltre 150 e con meno di 300 dipendenti, che risponde al Dirigente di settore; Capo Servizio Commerciale Italia od Estero in Aziende con oltre 150 e con meno di 300 dipendenti, che risponde al Dirigente di settore; Capo Servizio del Personale in Aziende con oltre 150 e con meno di 300 dipendenti, che risponde al Dirigente di settore.

Per il settore dell'Information Technology :

IT Manager, Sales Manager, Project Manager, It Solution Architect, IT Recruiter.

### **Livello 1°**

Appartengono al 1° livello gli impiegati, sia tecnici che amministrativi, interni o esterni, che hanno funzioni direttive non rientranti in quelle previste per i Quadri, nonché quelli aventi mansioni di concetto svolte in autonomia decisionale di particolare ampiezza e importanza, nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.

Vengono inquadrati in questo livello a titolo di esempio:

- capo contabile o contabile incaricato di compilare il bilancio di gestione dell'azienda;
- lavoro autonomo e conoscenza lingue straniere.
- impiegati contenzionisti e segretari di direzione in quanto abbiano le funzioni specificate nella declaratoria;
- cassiere principale o che sovrintenda a più casse;
- corrispondente in proprio in lingue estere con padronanza di almeno 2 lingue estere;
- analista/programmatore responsabile della conduzione di progetti in autonomia o del ced
- incaricato della compilazione del budget aziendale;
- Impiegato Tecnico con "Elevate Funzioni Direttive" che esercita autonoma gestione delle attività tecniche quali rifacimenti, manutenzioni ordinarie e straordinarie: adeguamento impianti elettrici, idraulici, riscaldamento, condizionamento, canne fumarie e servizi centralizzati. Inoltre, ha la responsabilità di seguire i cantieri interni, approntando le autorizzazioni ai lavori e la documentazione contabile, tecnica e fiscale di cantiere, con responsabilità anche del Servizio di Prevenzione e Protezione, della Sicurezza, dell'Igiene del lavoro ed ambientale, rispondendo dei risultati della propria autonoma gestione e del personale tecnico coordinato o Responsabile Tecnico.
- Impiegato area Commerciale con "Elevate Funzioni Direttive" preposto quale responsabile a coordinare un gruppo di colleghi, il quale propone la politica commerciale, assicura il raggiungimento degli obiettivi di vendita sotto l'aspetto sia temporale che economico, elabora e propone le politiche di vendita e il budget relativo e dimensiona, in funzione degli obiettivi di risultato, i costi di struttura ed i costi variabili. Sviluppa l'organizzazione e l'efficienza della struttura commerciale o di vendita, gestisce la rete di vendita (Agenti/Distributori/Concessionari) e collabora per le attività di promozione e sviluppo, proponendo gli eventuali correttivi o Responsabile Commerciale/vendite.
- Impiegato area Personale con "Elevate Funzioni Direttive", alle dipendenze del Direttore Generale/Amministratore Delegato elabora e gestisce le politiche dell'Azienda nell'ambito delle risorse umane (relazioni industriali/sindacali, comunicazioni interne ed esterne), cura la selezione, la formazione, lo sviluppo organizzativo ed i piani retributivi. Assicura una corretta amministrazione del personale, approva le previsioni di spesa e la determinazione dei costi del personale. Coordina gli interventi atti a migliorare la sicurezza degli ambienti di lavoro, studia e attua le politiche relative - - contenzioso del lavoro o Responsabile del Personale.
- Impiegato area Legale con "Elevate Funzioni Direttive" che, in grande Azienda, esercita in autonomia la gestione del contenzioso legale aziendale. Risponde della stesura dei contratti aziendali (di acquisto, fornitura, cessione etc.) e della modulistica aziendale per tutti gli aspetti di natura contrattuale e giuridica. Coordina la struttura organizzativa dell'ufficio legale,

rispondendo dei risultati complessivi o Responsabile Legale e contenzioso.

- Altri Impiegati con “Elevate Funzioni Direttive” i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.

Esclusivamente nel comparto Information Technology: direttore tecnico, direttore tecnico commerciale.

### **Livello 2°**

Appartiene al livello secondo l'impiegato con “Funzioni Direttive” d'importante settore o, intersettoriale, nelle piccole aziende che, con specifica collaborazione ed in condizioni di elevata autonomia Organizzativa e Funzionale e con delega di poteri e di firma, svolga nelle aree di propria competenza, 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.

Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto che svolgono attività tecnico-amministrative specializzate, caratterizzate - sia pur nei limiti delle procedure e delle direttive vavevoli per il loro campo di attività - da una limitata autonomia operativa e che richiedono una

particolare preparazione professionale e/o formazione tecnico-pratica.

Appartengono al 2° livello gli impiegati di concetto, sia tecnici che amministrativi, interni od esterni, non classificabili nel 1° livello.

Vengono inquadrati in questo livello, a titolo di esempio:

- altri capi reparto o capi ufficio, anche distaccati;
- contabili anche se esplicano la loro attività mediante prima nota, purchè con discrezionalità e autonomia e per tutti gli articoli della contabilità aziendale, salvo quelli di fine gestione necessari per la formazione del bilancio;
- supervisor operativi o servizio clienti;
- altri segretari di direzione;
- cassieri e impiegati addetti prevalentemente alle casse anticipate e/o inoltri;
- corrispondenti in lingua italiana o estera;
- stenodattilografi in lingua estera anche operanti con sistemi di videoscrittura;
- impiegati con mansioni autonome incaricati del servizio paghe e/o stipendi;
- traduttori e interpreti;

Esclusivamente nel comparto Information Technology: project manager, account manager.

### **Livello 3°**

Appartiene a questo livello:

- impiegati con mansioni esecutive d'ordine che richiedono generica preparazione professionale acquisita mediante conoscenze scolastiche di base o esperienze o addestramento, gli operai che svolgono mansioni per l'esecuzione delle quali si richiede una specifica capacità tecnico-pratica acquisita mediante preparazione scolastica professionale o attraverso l'esperienza o che coordinano altri

lavoratori sia pure nell'ambito di procedure o di istruzioni.

- l'Impiegato di “Elevato Concetto”, cui sono richieste specifica collaborazione, particolari conoscenze ed elevatissima esperienza, comunque acquisita, nel settore amministrativo, legale, del personale, commerciale o tecnico, che, anche per la presenza di deleghe nell'ambito delle proprie mansioni, opera in condizioni di elevata autonomia Funzionale ed elevata autonomia Esecutiva. Inoltre, nell'ambito di un ufficio articolato su diverse competenze d'area, coordina un gruppo di altri Lavoratori, con responsabilità dei risultati, anche formativi, dell'intero gruppo di lavoro.

- l'Operaio "Provetto Specializzato multisettoriale" che, in condizione di elevata autonomia Funzionale ed Esecutiva ed in possesso di elevate ampie competenze tecniche e capacità documentali, coordina un gruppo di operai specializzati e qualificati, di diversi settori. Risponde dei risultati ottenuti dal gruppo di lavoro, del rispetto dei parametri operativi richiesti dall'Azienda, del rispetto delle norme legali e di buona tecnica, del rispetto delle disposizioni sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro ed ambientale e garantisce gli elevati livelli di competenza settoriale richiesta.

- Impiegato di "Elevato Concetto" che coordina un gruppo di lavoro intersettoriale di impiegati tecnici, amministrativi, commerciali, ecc. e che concorre alla formazione del personale inserito, anche con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato o Capo Ufficio.

- Impiegato di "Elevato Concetto" che coordina uno specifico gruppo di impiegati amministrativi concorrendo alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo coordinato e che è responsabile della correttezza delle scritture contabili, predispone i versamenti fiscali, contributivi ed assicurativi ed i pagamenti dei fornitori. Cura la fatturazione e verifica la regolarità delle rimesse. Predispone la bozza del bilancio fiscale dell'Azienda ed opera con specifica delega di poteri e di firma per le operazioni bancarie, Capo Contabile.

- Impiegato di "Elevato Concetto" che coordina uno specifico gruppo di impiegati amministrativi concorrendo alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati. Cura la costituzione, l'evoluzione e la risoluzione di tutti i rapporti di lavoro dal punto di vista amministrativo e gestionale, sovrintende all'elaborazione delle retribuzione e dei relativi adempimenti contrattuali e di legge. Mantiene gli opportuni rapporti con i diversi istituti pubblici attinenti il lavoro. Predispone gli strumenti necessari per un efficace controllo del costo del lavoro e per l'elaborazione delle previsioni periodiche. Cura le statistiche relative ai diversi aspetti del rapporto di lavoro, Capo Ufficio Paghe e contributi.

- Impiegato di "Elevato Concetto" che coordinando uno specifico gruppo di lavoro di impiegati tecnici o amministrativi, concorre alla formazione del personale con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo coordinato. Coordina l'attività di analisi e programmazione secondo tempi e norme concordate, definisce gli standard operativi curando la costante manutenzione dei programmi, esegue valutazioni di costo su applicazioni in fase di studio, concorda i tempi di realizzazione dei progetti, le caratteristiche e la periodicità di emissione e di distribuzione degli elaborati. Pianifica l'attività del settore ripartendo i singoli compiti, in funzioni delle necessità richieste dai singoli progetti assicurando l'attività di documentazione ed aggiornamento delle procedure. Dispone per la definizione della forma e contenuti dei documenti di input, segue la realizzazione di ciascun progetto, al fine di individuare possibili miglioramenti in relazione alle attese delle funzioni interessate. Cura le prove pratiche di funzionamento dei programmi per la loro messa appunto finale, Responsabile Sistemi informativi.

- Impiegato di "Elevato Concetto" che coordina uno specifico gruppo di lavoro di impiegati tecnici concorrendo alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato. Negli interventi sugli impianti, nell'ambito del settore di propria competenza: stima in autonomia i fabbisogni, individua le soluzioni, richiede preventivi e li valuta; propone autonomamente la scelta dei materiali e dei fornitori, gestendo i relativi rapporti tecnici ed amministrativi. Cura l'approntamento e la documentazione sugli interventi effettuati e risponde nell'area coordinata, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, potendo avere la delega di responsabilità penale o Responsabile tecnico.

- Impiegato di "Elevato Concetto" che coordina uno specifico gruppo di lavoro di impiegati concorrendo alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e

dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato. Nel caso di ristrutturazioni edilizie, effettua rilievi dal grezzo, progetta soluzioni di manutenzione e recupero, appronta i necessari permessi e documentazione, segue l'intera esecuzione dell'opera rispondendo nell'area coordinata, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, potendo avere la delega di responsabilità penale o Progettista Edile.

- Impiegato di "Elevato Concetto" che coordina uno specifico gruppo di lavoro di impiegati tecnici concorrendo alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato. Negli interventi sugli impianti, nell'ambito del settore di propria competenza: stende capitolati, raccoglie e valuta preventivi di esecuzione dei lavori, coordina gli interventi delle ditte esterne ed il personale sottoposto. Cura l'approntamento e la documentazione sugli interventi effettuati e risponde nell'area coordinata, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, potendo avere la delega di responsabilità penale o Responsabile Manutenzioni.

- Impiegato di "Elevato Concetto" esperto legale che segue il contenzioso, esamina contratti e procedure, ne verifica la rispondenza alla Legge, alle norme di buona tecnica e di corretta prassi. Cura agli interessi della parte tutelata, indicando eventuali azioni correttive o Capo Ufficio Legale.

- Impiegato di "Elevato Concetto" che assicura la movimentazione dei materiali e materie prime in termini ricevimento, stoccaggio, rotazione, conservazione, uscita dal magazzino e correttezza contabile. Coordina l'ottimizzazione degli spazi secondo schemi di efficienza e proponendo eventuali modifiche ad investimenti per il raggiungimento dell'obiettivo. Organizza e controlla gli inventari periodici e annuali delle giacenze. Organizza e controlla stivaggio, scadenze, rotazione e conservazione dei beni a magazzino, usando al meglio le attrezzature in dotazione ed il personale in organico. Assicura la richiesta dei rifornimenti necessari nei modi e nelle qualità stabilite. Garantisce la correttezza formale e sostanziale della contabilizzazione delle merci movimentate. E' responsabile del pieno rispetto di disposizione di sicurezza ed igiene del lavoro per tutto il personale coordinato. Coordina, controlla e motiva il personale affidatogli o Responsabile Magazzino.

- Altri Impiegati di "Elevato Concetto" i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.

- contabili d'ordine e aiuti contabili;

- impiegati addetti alla cassa o ai prelevamenti o versamenti, con esclusione dei semplici portavalori;

- agenti esterni consegnatori di merci con il carico scarico spedizioni di merci;

- stenodattilografi anche operanti con sistemi di videoscrittura;

- impiegati addetti al servizio di esazione, sempre che siano autorizzati a quietanzare e a versare;

- magazzinieri con responsabilità del carico e scarico del magazzino merci, sempre che non compiano abitualmente mansioni manuali;

- fatturisti su tariffe già stabilite anche operanti su videoterminali;

- compilatori di polizze di carico e lettere di vettura aerea anche operanti su videoterminali;

- compilatori di bolle doganali;

- fattorini con mansioni impiegate che prevalentemente facciano prelevamenti o versamenti in banca per l'azienda e non per terzi, pagamenti e/o incassi fatture, pagamento noli, trasporti, ecc.;

- archivisti;

- Operaio "Specializzato Provetto" che, in possesso di conoscenze specialistiche settoriali ma anche di diffuse conoscenze di base sugli impianti elettrici, idraulici, termosanitari, meccanici, nonché sulla loro manutenzione e sulle manutenzioni edili, coordina gli operai addetti, interni e delle imprese esterne o Responsabile manutenzione fabbricati e Coordinatore manutentori.

- Operaio "Specializzato Provetto" nel settore automobilistico che con le competenze di

riparatore o aggiustatore meccanico, elettrico, oleopneumatico, elettronico, lattoniere, verniciatore ecc. svolga mansioni in autonomia funzionale sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico ed economico, nell'ambito delle specifiche direttive aziendali, le cause dei difetti, la soluzione più conveniente, in modi di esecuzione e di intervento e ne effettua la delibera funzionale (fogli di lavoro, distinte di fatturazione, garanzie, ecc.), anche coordinando, con responsabilità dei risultati, un gruppo di altri lavoratori o Capo Officina autoriparazioni.

- Operaio "Specializzato Provetto" conduttore di impianti termici di prima categoria, munito di Patentino di Abilitazione di primo grado, che coordina un gruppo di altri Lavoratori al fine di garantire la continuità del servizio, gestisce lo scadenziario degli interventi di manutenzione, gli adempimenti previsti dalla Legge, assicura il mantenimento delle condizioni di sicurezza d'impianto ed è responsabile di settore per la sicurezza e l'igiene nel lavoro degli addetti, nonché l'igiene ambientale o Conduttore impianti termici.

- Altri Operai "Specializzati Provetti" i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.

Esclusivamente nel comparto Information Technology: architect

macellaio specializzato provetto: è il lavoratore con specifiche ed adeguate capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorico e tecnico-pratica che, in autonomia operativa, nell'ambito delle mansioni assegnate, esegue con perizia tutte le seguenti fasi di lavoro: taglio anatomico, disossatura, sfesatura, rimondatura, taglio a filo, a mano e a macchina, presentazione in vassoio, rifilatura e riconfezionamento delle confezioni ritirate dal banco.

#### **Livello 4°**

Appartiene a questo livello:

- l'Impiegato di "Concetto" in possesso di elevate competenze settoriali che, con specifica collaborazione, opera in condizioni di autonomia Funzionale e di adeguata iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni e coordina e forma, nel proprio ambito di competenza, altri lavoratori, con responsabilità diretta dei risultati da loro conseguiti. Avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative al sistema tecnico e/o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza, è incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali approntando i conseguenti interventi operativi, anche con utilizzo di lingue straniere;

- il Lavoratore "Specializzato" che, con specifica collaborazione ed in condizioni d'autonomia Funzionale, sceglie l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature ed utensili, definendo i parametri di lavorazione secondo criteri di buona tecnica e le norme vigenti. Attua, quando richiesto, complessi interventi e/o lavorazioni, essendo in possesso di elevate conoscenze tecniche settoriali. Coordina un gruppo omogeneo di altri lavoratori qualificati rispondendo dei risultati nel loro ambito di competenza.

- il Lavoratore, Impiegato ed Operaio, destinatario del livello superiore (terzo livello) nei primi 24 mesi di inserimento nella mansione.

Appartengono inoltre a questo livello gli impiegati d'ordine non inquadrabili nel 3° livello che svolgono un'attività esecutiva sulla base di procedure prestabilite e/o di istruzioni dettagliate; gli operai non inquadrabili nel 3° livello addetti a mansioni che richiedono una generica capacità

tecnico-pratica acquisita attraverso l'esperienza di lavoro e/o la formazione professionale;

ad esempio gli impiegati d'ordine:

- dattilografi, anche con sistemi di videoscrittura;

- altri compilatori di lettere di vettura, bollette di spedizione, ecc., non rientranti nel 3° livello, anche con sistemi computerizzati;

- fattorini di ufficio non rientranti nel 3° livello;

- Impiegato di “Concetto” che, con i suoi sottoposti, svolga più compiti nell’area amministrativa, responsabile di una sezione nell’ambito della contabilità generale: gestione del partitario fornitori e/o clienti attraverso le principali operazioni di verifica e fatture, imputazione contabile, liquidazione o incasso, sulla base di modalità convenute, disponibilità assegnate, vincoli legislativi e procedure aziendali; gestione contabile, aggiornamento, imputazione, chiusura e rettifiche dei conti, garantendo l’esattezza contabile della documentazione presentata; cura informazioni analitiche e sintetiche per i settori contabili di gestione. Dipende dal Capo Servizi Amministrativi o Contabile.
- Impiegato di “Concetto” che, con i suoi sottoposti, cura la gestione delle reti e la loro sicurezza, sceglie il materiale informatico in funzione dei fabbisogni, propone soluzioni per il salvataggio dei dati e la loro sicurezza, per i sistemi antintrusione e per la scelta dei pacchetti gestionali o Esperto informatico.
- Impiegato di “Concetto” che, con i suoi sottoposti, svolge, a livello individuale o nel contesto di un gruppo di lavoro, l’attività di documentazione e aggiornamento delle procedure esistenti e l’analisi informatica per la definizione per le nuove procedure. Definisce, in collegamento con l’utente, forme e contenuti nei documenti di input e stende i flow-chart. Definisce i tempi operativi, il contenuto, la frequenza e le caratteristiche degli output. Effettua la stesura di programmi originali e la revisione di quelli esistenti. Conduce le prove pratiche di verifica di funzionamento dei programmi per la loro messa a punto finale. Dipende dal Responsabile Sistemi Informatici o Programmatore Analista.
- Impiegato di “Concetto” che, con i suoi sottoposti, coordina tutte le risorse hardware e software legate al personal computer, gestisce le architetture internet, intranet, sistemi Wi-fi, ecc. anche nelle correlazioni con le reti esterne. Dipende dal Responsabile Sistemi Informatici o Analista reti e pc.
- Impiegato di “Concetto” che, con i suoi sottoposti, imposta e segue il piano operativo da cui trarre i budget annuali, coordina le attività relative alla contabilità industriale, assicura il rispetto dei tempi fissati per la preparazione del budget. E’ responsabile del controllo costi e della contabilità analitica o Addetto al controllo di gestione.
- Impiegato di “Concetto” che, con i suoi sottoposti, coordina, controlla e motiva il personale affidatogli. Garantisce la correttezza formale e sostanziale delle imputazioni previste. Organizza e controlla l’ottimizzazione dei turni di lavoro, le supplenze, il godimento dei riposi e delle ferie per tutto il personale coordinato garantendo nel contempo il raggiungimento dei risultati previsti o Responsabile di Call center.
- Impiegato di “Concetto” tecnico, o amministrativo o commerciale, esperto linguistico che, con i suoi sottoposti, con competenza nella lingua italiana ed in almeno una lingua straniera, intrattiene abitualmente in lingua straniera i rapporti tecnici, o amministrativi, o commerciali con Collaboratori, Enti, Clienti, Banche o Fornitori o Operatore in lingua straniera.
- Impiegato tecnico di “Concetto” che, con i suoi sottoposti, individua gli interventi tecnici da effettuare e pianifica le manutenzioni e le operazioni periodiche necessarie, curando l’approntamento e la conservazione della relativa documentazione, trasmettendo i dati necessari al riscontro delle fatture ricevute ed alla ripartizione dei costi degli interventi o Responsabile manutenzioni ed interventi tecnici.
- Impiegato di “Concetto” che, con i suoi sottoposti, effettua rilievi, computi metrici ed estimativi ed intrattiene i rapporti tecnici con gli esecutori interni o esterni delle opere commissionate, anche al fine di coordinare la successione degli interventi. Provvede a raccogliere, per tutti gli interventi coordinati, la documentazione prevista dalla Legge e della Norme e quella necessaria al pagamento dei fornitori. Quale Coordinatore dei lavori nei cantieri esterni, si assicura anche che negli stessi siano rispettate le disposizioni legali ed aziendali in termini di sicurezza, Preventivista, Responsabile dei lavori nei cantieri esterni, Altri Impiegati di “Concetto” i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.

- Lavoratore “Specializzato” che coordina, con specifica competenza tecnica, dei sottoposti manutentori meccanici, elettrici, idraulici, aggiustatori, riparatori e che, con l’interpretazione critica del disegno o dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi, cura la definizione dei fabbisogni e coordina qualsiasi riparazione di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio o manutenzione di macchine, impianti o attrezzature, curandone la messa a punto ed effettuandone la certificazione o Manutentore o Riparatore.
- Lavoratore “Specializzato” conduttore di impianti termici di seconda categoria, munito di patentino di abilitazione di primo o di secondo grado che, coordinando i suoi sottoposti, concorre a garantire l’efficienza dell’impianto, la continuità del servizio ed i corretti adempimenti previsti dalla Legge o Conduttore impianti termici.
- Altri Lavoratori “Specializzati”, con sottoposti, i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.

Esclusivamente nel comparto Information Technology: analista programmatore, sistemista di rete, DB administrator, specialista prodotto, tecnico commerciale junior.

### **Livello 5°**

- a) l’Impiegato di “Elevata Qualificazione” in possesso di ampie competenze settoriali che, con specifica collaborazione, opera in condizioni di autonomia Esecutiva e di adeguata iniziativa nell’ambito delle proprie mansioni. Avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative al sistema tecnico e/o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza, può coordinare l’organizzazione di un gruppo di altri lavoratori di livello/i inferiore/i senza responsabilità per i singoli lavori da essi effettuati. E’ incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi, anche con utilizzo di lingue straniere;
- operai addetti a mansioni manuali per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenza professionale di tipo elementare.
  - uomini di garage (lavaggio vetture, riparazioni gomme, pulizia locali garage);
  - operai comuni di manutenzione di garage e di officina.
- il Lavoratore di “Elevata Qualificazione” che, in autonomia Esecutiva e con specifica collaborazione, sceglie l’impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature ed utensili, definisce i parametri di lavorazione secondo criteri di buona tecnica e le norme vigenti. Attua, quando richiesto, complessi interventi e/o lavorazioni, essendo in possesso di elevate conoscenze settoriali. Può coordinare l’organizzazione di un gruppo di altri lavoratori di livello/i inferiore/i senza responsabilità tecnica per i singoli lavori da essi effettuati;
- i Lavoratori, Impiegati od Operai, destinatari di livello superiore (quarto livello) nei primi 24 mesi di inserimento nella mansione.
- E’ Impiegato di “Elevata Qualificazione”, l’impiegato Amministrativo, Tecnico, Commerciale, del Personale, Informatico o Esperto linguistico ed ogni altro Impiegato di Concetto i cui profili siano riconducibili a quelli di 4° livello, ma che coordina sottoposti senza responsabilità diretta per i singoli lavori da essi effettuati e che svolge direttamente le attività di cui alla
- Impiegato di “Elevata Qualificazione” addetto alle Investigazioni che, in possesso delle necessarie autorizzazioni, organizza i suoi sottoposti per effettuare osservazioni e raccolta di prove con responsabilità di redazione della documentazione di pertinenza. Coordina altri addetti di 6° e 7° livello. Concorre attivamente ad assicurare il rispetto delle condizioni legali di sicurezza (safety) per tutto il personale coordinato e di “security” per l’intera attività o Coordinatore Servizi Investigativi.
  - Impiegato di “Elevata Qualificazione” addetto alla gestione di pratiche automobilistiche e/o nautiche che, con i suoi sottoposti, in autonomia, assicura i risultati richiesti dall’utenza e coordina altri lavoratori di livello inferiore, rispondendo anche dei risultati, Coordinatore Esperto gestione pratiche automobilistiche e/o nautiche.



- Altri Impiegati di “Elevata Qualificazione” i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti, quali o Specialista di controllo qualità o Specialista Addetto all’esecuzione di progetti, Segretario di Direzione.

p) E’ Lavoratore di “Elevata Qualificazione” il Manutentore, Riparatore, Conduttore di Impianti termici e ogni altro Operaio Qualificato i cui profili siano riconducibili a quelli di 4° livello, ma che coordina sottoposti senza responsabilità tecnica diretta per i singoli lavori da essi effettuati e che svolga direttamente le attività di cui alla declaratoria del secondo Alinea di 5° livello.

- Lavoratore di “Elevata Qualificazione” che coordina l’attività nei centri estetici e di acconciatura, provvedendo alle interviste per il trattamento dei capelli, determinando le relative formule e, in caso di necessità, assegnando i tipi di protesi o di parrucchini da applicare. Intervengono per il buon andamento del centro curando in particolare i rapporti con i clienti. Controllano i vari clienti in relazione all’andamento dei trattamenti e creazioni delle protesi, curano gli inventari dei prodotti e protesi o Coordinatore Estetista e Acconciatore.

- Altri Lavoratori di “Elevata Qualificazione” che svolgono direttamente le attività di cui alla declaratoria del secondo Alinea di 5° livello e che coordinano sottoposti o Coordinatore Addetti al risanamento ambientale o Coordinatore Addetti al trattamento/pulitura delle facciate o Coordinatore Addetti al montaggio e riparazione di impianti e apparecchiature idropneumatiche o Coordinatore di squadra operativa polivalente che in autonomia opera, con esperienza, flessibilità, su più aree di intervento

Per il settore dell’Information Technology :

Network Administrator, Database Administrator, IT Staff, Sistem Engineer.

Esclusivamente nel comparto Information Tecnology: programmatore esperto, installatore ed amministratore di reti di medie dimensioni, supporto alle vendite di prodotti e servizi informatici.

### **Livello 6°**

Appartengono a questo livello gli operai addetti a mansioni puramente manuali o a compiti di semplice sorveglianza o custodia per le quali occorrono semplici conoscenze professionali.

- addetto alle investigazioni e redattori rapporti informativi su schemi prestabiliti in ambito investigativo

- l’Impiegato Contabile e addetto all’amministrazione del personale, al servizio ced, coordinatore addetto controllo attività di più servizi nella singola area territoriale, Tecnico, Amministrativo o Commerciale “Qualificato” che, con specifica collaborazione opera in condizioni di elevata autonomia Operativa, per la provata esperienza e le proprie competenze, garantendo il raggiungimento del risultato. Egli sceglie soluzioni e svolge con personale responsabilità mansioni specialistiche settoriali, anche di vendita, e relative operazioni complementari. Risponde al proprio Capo Ufficio o Coordinatore.

- il Lavoratore “Qualificato” che, a fronte di specifiche richieste e/o interventi previsti a calendario, effettua in elevata autonomia Operativa lavori richiedenti conoscenze tecniche particolari ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite. Individua guasti di normale rilevazione ed effettua riparazioni, manutenzioni elettriche, idrauliche e/o meccaniche o la messa a punto di macchine o di impianti, rispondendo ad un Coordinatore di settore.

- i Lavoratori destinatari di livello superiore (V livello) nei primi 21 mesi di inserimento.

- Impiegato Amministrativo “Qualificato” che, con specifica competenza, diligenza ed elevata collaborazione, svolga uno o più compiti quali: raccolta di dati, registrazione di schede, compilazione di registri o reperti obbligatori, situazioni contabili, tenuta di scadenziario o di estratti conto, solleciti ecc., rispondendo al proprio Capo Ufficio o Segretario con gestione pratiche riservate ed uso della strumentazione elettronica d’ufficio o Addetto Ufficio Paghe e Contributi o Contabile Clienti/Banche e Fornitori o Fatturista o Addetto CED o Preparatore di commissioni o Addetto di biblioteca circolante o Addetto a pratiche doganali e valutarie o Creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi o Insegnante di autoscuola o di scuola nautica o Addetto alle

investigazioni con compiti di compilazione/redazione documentazione procedurale.

- Impiegato "Qualificato" che, con apporto di propria specifica personale ed adeguata competenza, in elevata autonomia operativa, effettua servizi a favore delle aziende, delle persone, Autoriparatore, Addetto ai centri elaborazione dati, Addetto alle pompe funebri o Addetto ai servizi religiosi o Addetto all'antitaccheggio o Addetto Qualificato alle attività investigative, Addetto all'espletamento delle formalità del trasporto merci nazionale ed internazionale, Addetto al controllo delle vendite o Addetto ai negozi o filiali di esposizioni o Addetto alle ricerche di informazioni e accesso in banche dati o Addetto al controllo di sistemi di sorveglianza e sicurezza che non contrastino specifiche normative di legge o Addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione di libri, riviste e giornali.

- Altri Impiegati "Qualificati" i cui profili siano riconducibili a quelli precedenti.

Appartengono a questo livello gli operai addetti a mansioni puramente manuali o a compiti di semplice sorveglianza o custodia per le quali occorrono semplici conoscenze professionali.

- manovali comuni, compresi quelli di officina;

- Lavoratore "Qualificato" che, in possesso delle normali conoscenze richieste dalla natura dei lavori, effettua in caso di guasto i primi interventi di messa in sicurezza degli impianti e, se richiesto, assiste e coordina i manutentori esterni; segnala i tempi previsti di arresto e di ripristino delle funzionalità; verifica che gli interventi eseguiti abbiano risolto i guasti segnalati e/o rilevati, attraverso prove funzionali, Manutentore elettrico, Manutentore meccanico, Riparatore.

- Altri Lavoratori "Qualificati" i cui profili siano riconducibili a quelli precedenti, quali o Campionarista, prezzista (addetto alla compilazione dei listini) o Addetto al controllo e alla verifica delle merci o Addetti alla stiratura parziale, a mano o mediante l'uso di manichini topper o cabinet di indumenti maschili e femminili in genere, e/o stiratura di indumenti casual e denim che segnali eventuali non conformità o Verniciatori a polvere e a spruzzo, a mano e nelle linee di verniciatura, con scelta dei colori.

- Tagliatore di Macelleria.

Esclusivamente nel comparto Information Technology: programmatore, installatore ed amministratore di piccole reti aziendali.

### **Livello 7°**

Appartiene a questo livello:

- Conducente di motofurgone o Conducente di motobarca

- Addetto alle informazioni telefoniche

- Addetto agenzie pratiche auto, nautiche, autoscuole e autoscuole nautiche,

- Addetto ai servizi di vigilanza non armata

- Addetto ai servizi di portineria diurna/notturna,

- Addetto Telemarketing, televendita, promozione di vendite ed a informazioni telefoniche,

- Operatori addetti al recupero e risanamento ambientale

- Addetto ai servizi di richiesta certificati, al disbrigo pratiche

- Addetto al controllo delle attività di intrattenimento e spettacolo,

- Addetto alle attività investigative con supervisore operativo,

- Addetto all'espletamento delle formalità del trasporto merci nazionale

- Archivist, protocollista,

- Addetti alle ispezioni ipotecarie e catastali.

- Lavoratore d'"Ordine" che, con specifica collaborazione ed in autonomia operativa, effettua, con diligenza ed esperienza, una o diverse mansioni semplici e/o ripetitive, anche con l'ausilio di mezzi meccanici

- facchino

- addetto alle indagini preliminari

- addetto alle ispezioni ipotecarie e catastali

- addetto alle ricerche di informazioni e accesso in banche dati
- addetto controllo e verifica degli incassi con gestione fiduciaria manuale e/o con utilizzo di macchinario verificatore
- impiegato amministrativo con compiti d'ufficio, inserimento dati e compilazione documenti e fatture
- Portiere con videosorveglianza e registrazione ingressi/uscite.
- Fattorino per servizi presso Enti, Banche, ecc. con uso di motociclo e/o autovettura.
- Addetti alla raccolta, classificazione e numerazione dei capi e alla distribuzione degli stessi, che operano in autonomia, - Addetto al controllo inerente alla movimentazione di materiale;
- addetto al controllo fatture passive;
- operatore polivalente con compiti plurimi e diversificati di contenuto specializzato;
- operatore primo addetto in centro di telemisure, telecomando e telecontrollo, -
- Addetto a disinfezione, disinfestazione e derattizzazione, diserbo chimico, ecc. cui è anche demandata la preparazione dei composti sulla base delle indicazioni ricevute,
- Verniciatore a polvere e a spruzzo, a mano e nelle linee di verniciatura;
- Conducente autospazzatrici e/o macchine operatrici per le quali è richiesto il possesso della patente B.
- fattorino di magazzino
- addetti ad operazioni ausiliarie alla disinfestazione, derattizzazione, disinfestazione, sanificazione e risanamento ambientale
- addetto al lavaggio manuale di suppellettili, stoviglie e simili
- addetto alla spazzatura, vuotatura cestini, portacenieri ecc.
- addetti ai lavori con uso di lucidatrici, aspiratori, lavaggio vetri, anche con uso di scaletta non superiore al metro di altezza
- addetto alla rotazione e trasporto dei sacchi a perdere e/o cernita,
- addetti lavori di facchinaggio
- addetti lavori di manutenzione di giardini ed aree a verde
- addetti a semplici controlli con strumenti preregolati e/o predisposti
- addetti al riassetto e rigoverno di foresterie ed assimilari
- Altri Lavoratori d'”Ordine” i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.

Esclusivamente nel comparto Information Technology: tecnico hardware, tecnico software.

### **Livello 8°**

Appartiene a questo livello:

- Lavoratori che svolgono attività manuali semplici per le quali non occorrono conoscenze professionali
- il Lavoratore che, con semplice autonomia, nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute e sotto la direzione od il controllo di altro responsabile, esegue semplici operazioni, anche diverse e concatenate, con l'uso di normali macchine e/o apparecchiature, che richiedano modesta formazione specifica e/o breve esperienza pratica.
- i Lavoratori destinatari di livello superiore (VII livello) nei primi 18 mesi d'inserimento.
- Impiegato “Comune”
- Addetto fotocopiatura/stampa di testi anche su fronte e verso con graffettatura, quando prevista;
- Centralinista addetto alle telefonate entrate/uscita;
- Operatore di "call center/customer care";
- Addetto al riordino di schede e simili in successione numerica e/o ordine alfabetico;
- Addetto imbustatore e/o confezione pacchi;
- Addetto a servizi esterni per disbrigo commissioni ordinarie.
- Custode senza apparecchiature di videosorveglianza;
- Usciere;
- Fattorino con uso di motociclo e/o autovettura;

- Imballatore;
  - Impaccatore;
  - Addetto al carico e scarico;
  - Operaio ausiliario comune;
  - Addetto alla stiratura e piegatura a mano e/o a macchina di lenzuola, tovagliati e biancheria in genere o alla numerazione e relativo confezionamento;
  - Addetto alla lavatura ad acqua;
  - Addetto a disinfezione, disinfestazione e derattizzazione, diserbo chimico, ecc;
  - Addetto alle operazioni ausiliarie alla disinfestazione, derattizzazione e disinfezione;
  - Addetto alle bonifiche ambientali dei siti e/o serbatoi e cisterne che opera con la supervisione di lavoratori di livello superiore;
  - Addetto al risanamento ambientale, che opera con lavoratore di livello superiore;
  - Addetto alle potature, alle piantumazioni, alla messa in opera di palificazioni e staccionate, allo sfalcio con mezzi di potatura;
  - Addetto al risanamento ambientale;
  - Verniciatore a polvere e a spruzzo nelle linee di verniciatura.
  - operatore fiduciario e logistico: personale che svolge servizi di accoglienza, reception, portierato, custodia, guardianeria, monitoraggio aree, attività ausiliarie alla viabilità e parcheggi, centralinisti, servizi antitaccheggio;
  - Sportellista addetto all'emissione di ricevute anche con utilizzo di apparecchiature informatiche e funzioni di cassa;
  - addetto ricovero autoveicoli e motoveicoli;
  - addetto ufficio posta con gestione e smistamento corrispondenza;
  - fattorino con attività sia interne che esterne all'azienda;
  - addetto alla gestione archivi;
  - addetto all'attività di facchinaggio, trasporto, trasloco di beni mobiliari;
  - addetto alle pulizie;
  - Controllo attestati d'ingresso
  - Altri Lavoratori "Comuni" i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.
  - lavoratori di macello che svolgono attività semplici anche con l'ausilio di coltelli.
  - **addetto al marketing operativo presso i punti vendita**, in qualità di:
    - a) promoter, che nell'ambito del punto vendita si occupa di sollecitare l'interesse del consumatore attraverso la distribuzione di materiale promozionale, prova gratuita di prodotti o dimostrazione dell'uso dei prodotti stessi, affissione di locandine, gestione di attività dimostrative;
    - b) merchandiser, che si occupa dell'allestimento dei banchi di vendita curando di presentare il prodotto nel modo più efficace per attirare l'attenzione del potenziale consumatore anche con l'ausilio di materiale pubblicitario o di supporto, della gestione del rifornimento della merce e delle ordinazioni al fine di evitare l'esaurimento temporaneo delle giacenze nel magazzino e di altre attività complementari, quale ad esempio, la rilevazione di prodotto intesa come monitoraggio dei prezzi e di ogni altro dato o informazione relativi a prodotti concorrenti (sconti praticati, caratteristiche qualitative, modalità di commercializzazione, ecc)
- Esclusivamente nel comparto Information Technology: assistente hardware, assistente software, operatore informatico

**Art. 113 - 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 previsto dal comma successivo.

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.

La durata del periodo di prova, salvo quanto precede, non potrà superare i seguenti limiti:

<b>LIVELLO DI DESTINAZIONE</b>	<b>PERIODO DI PROVA</b>
Quadro	6 mesi*
I	5 mesi*
II	4 mesi*
III	3 mesi*
IV	2 mesi*
V	1 mese*
VI, VII e VIII	1 mese*

\* di calendario

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

**Art. 114 – Paga Base** - Dal 1 maggio 2016 la Paga Base Nazionale Mensile od Oraria lorda da riconoscere per 13 mensilità, per ciascun livello d'inquadramento, è la seguente:

**Livello**

Quadro	€ 1.800,00
I	€ 1.700,00
II	€ 1.600,00
III	€ 1.500,00
IV	€ 1.400,00
V	€ 1.300,00
VI	€ 1.200,00
VII	€ 1.100,00
VIII	€ 1.000,00

**Art. 115 – Scatti d'Anzianità** - Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa Azienda o gruppo aziendale il Dipendente ha diritto a 5 aumenti biennali (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:

<b>Livelli</b>	<b>Importo</b>
Quadro	€ 31,00
I	€ 30,00
II	€ 29,00
III	€ 27,00
V	€ 25,00
V	€ 24,00
VI	€ 23,00
VII – VIII	€ 22,00

**Art. 116** - 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:

- a. intensificare l'orario ordinario di lavoro con successiva prevedibile rarefazione;
- b. recuperare, mediante rarefazione, le ore lavorate nell'intensificazione,
- c. 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 sola maggiorazione del 5% per le ore eccedenti che dovranno essere contabilizzate, a credito del Lavoratore, nella Banca delle Ore.

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, il saldo della banca delle ore sarà addebitato o accreditato con le competenze di chiusura del rapporto.

L'accredito del saldo comporterà una maggiorazione complessiva del 10% (5% all'atto dell'intensificazione e 5% al momento di chiusura del rapporto).

Esclusivamente su richiesta del Lavoratore, con l'accordo del Datore di lavoro, ed al massimo per una volta all'anno, eventuali saldi d'intensificazione potranno essere monetizzati con la retribuzione corrente maggiorata del 15%; pertanto, l'intensificazione non goduta determinerà una maggiorazione complessiva del 20% (5% all'atto dell'intensificazione e 15% all'atto della liquidazione).

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 72 ore o, eccezionalmente, di 24 ore.

### ***Banca delle Ore***

### ***Maggiorazione RON\****

Intensificazione	5%
Accredito in caso di cessazione (5% all'atto dell'intensificazione e 5% all'atto della cessazione)	10%
Retribuzione (5% all'atto dell'intensificazione e 15% alla liquidazione)	20%

**Art. 117 - Trasferta per il personale non viaggiante-** 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 un rimborso spese non documentabili, purché analiticamente attestate dal Dipendente, fino ad un importo massimo giornaliero di € 12,00;

**Art. 118 – Apprendistato –**

**Durata** - La durata massima del contratto di Apprendistato è conforme alla Tabella seguente:

<i>Inquadramento o Finale</i>	<i>Durata Primo Periodo</i>	<i>Durata Secondo Periodo</i>	<i>Durata Totale</i>
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	18 mesi	18 mesi	36 mesi
5° Livello	16 mesi	16 mesi	32 mesi
6° Livello	15 mesi	15 mesi	30 mesi
7° Livello	14 mesi	14 mesi	28 mesi

**Previdenza** - 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:

- a. per invalidità, vecchiaia, superstiti;
- b. per gli assegni al nucleo familiare;
- c. per la malattia e la maternità;
- d. per infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- e. disoccupazione, così come previsto dall'Art. 2, Legge 92/2012.

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

- a. trattamenti d'integrazione salariale;
- b. fondo di garanzia TFR.

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

1. nel periodo d'Apprendistato:
  - a. dal 4° al 20° giorno di malattia: 20% della retribuzione normale dell'Apprendista;
  - b. dal 21° al 180° giorno di malattia: 25% della retribuzione normale dell'Apprendista;
 Eventuali trattamenti più favorevoli potranno essere stabiliti aziendalmente nel Contratto di 2° livello o "ad personam".

***Recesso in costanza di "protezione"***

Premesso che esistono dei periodi di "protezione" quali, ad esempio:

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

Nel caso in cui si compia il termine dell'Apprendistato entro detto periodo di "protezione" ed il Datore intenda recedere dal rapporto, dovrà rispettare la seguente procedura:

1. Comunicherà con lettera raccomandata od altro mezzo equipollente l'intenzione di esercitare il recesso entro il termine del rapporto di Apprendistato, anche eventualmente prorogato per effetto dei periodi di sospensione.
2. Alla fine del periodo di interdizione o di sospensione degli effetti del licenziamento, il Datore

comunicherà al Lavoratore, nei modi legalmente e/o contrattualmente previsti, il licenziamento, con decorrenza dal giorno successivo al termine del periodo di preavviso contrattualmente dovuto. Il preavviso potrà essere sostituito dalla relativa indennità. Durante il preavviso lavorato non operano le cause sospensive del rapporto (per malattia, maternità, infortunio o simili).

Nel periodo lavorato oltre il compimento della durata totale dell'Apprendistato, per effetto del temporaneo divieto o della nullità del licenziamento, l'Apprendista mantiene "in proroga" tale qualifica, fermo restando che i 12 mesi di proroga dei benefici contributivi decorreranno, in ogni caso, dal compiersi della durata totale del periodo di Apprendistato inizialmente previsto e/o prorogato.

Nel caso di maternità o adozione all'Apprendista spettano le indennità previste a carico dell'INPS.

**Assunzione** - Il contratto d'Apprendistato può essere stipulato per Lavoratori d'età compresa tra i 18 e 29 anni.

L'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno d'età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).

Il contratto potrà altresì essere stipulato con diciassettenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 28 marzo 2003, n. 53.

La durata è stabilita dall'Art. 155 in relazione al tipo di qualificazione da conseguire, ma in ogni caso non superiore i 36 mesi.

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.

L'Azienda, se composta da più di 10 Lavoratori dipendenti, potrà assumere Apprendisti qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 30% dei contratti di Apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti.

Se nei 36 mesi precedenti sono scaduti meno di 3 contratti d'Apprendistato, l'Azienda è esonerata dal vincolo che precede.

Non sono computati tra i contratti scaduti oltre ai rapporti risolti nel corso o al termine del



periodo di prova:

1. i dimissionari;
2. i licenziati per giusta causa;
3. chi rifiuta di rimanere in servizio.

**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. 138 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, 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.

**Proporzione Numerica** - Un Datore di lavoro nel numero di Apprendisti da assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate presenti in azienda.

In caso di Aziende che occupano un numero di Lavoratori inferiore a 10, il numero di Apprendisti non può superare il 100%.

Se un Datore di lavoro ha alle proprie dipendenze Lavoratori qualificati in numero inferiore a 3, potrà assumere al massimo 3 Apprendisti.

**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 dall'Ente bilaterale competente (Nazionali o Territoriale).

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, definiranno in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto:

- a. le modalità di erogazione e di articolazione della formazione, strutturata in forma modulare, esterna e interna alle Aziende;
- b. 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;
- c. 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.

**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".

**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.

**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.

**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 tempo di formazione retribuita esterna all'orario ordinario di lavoro;
- b) lavoro a turno notturno o festivo per le Aziende che operano su 24 ore.

**Art. 119-** 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-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.

**Art. 120 - 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 trattenervisi 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. 121 - 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:

1. rimprovero verbale per le infrazioni più lievi;
2. rimprovero scritto;
3. multa in misura non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione oraria;
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 giorni;
5. 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 10 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. 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 alterazione etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti.
- g. commetta recidiva nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero scritto.

L'importo derivante dalle multe sarà destinato all'Ente Bilaterale.

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 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. 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. commetta grave violazione
- c. commetta recidiva nell'infrazione delle norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro;
- d. commetta abuso di fiducia, concorrenza alla propria Azienda o violazione del segreto d'ufficio;
- e. svolga, in concorrenza con l'attività dell'Azienda, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, al di fuori dell'orario di lavoro;
- f. mantenga, reiteratamente, un comportamento oltraggioso nei confronti del Datore di lavoro, dei superiori, dei colleghi o dei sottoposti;
- g. commetta recidiva, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle infrazioni che abbiano già determinato la sospensione dalla retribuzione e dal servizio;
- h. falsifichi le scritture contabili dell'Azienda, senza trarne personale beneficio;
- i. abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con danno potenziale all'Azienda;
- j. partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce ed offese ai colleghi, senza manifesto pericolo di reiterazione nell'infrazione;
- k. commetta comprovate molestie sessuali, senza manifesto pericolo di reiterazione;
- l. commetta grave e comprovato comportamento di mobbing senza manifesto pericolo di reiterazione;
- m. colpevolmente non comunichi al Datore di Lavoro il coinvolgimento e gli estremi del terzo responsabile;
- n. 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.

*B) 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 beneficio;
- 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. commetta comprovate molestie sessuali, con pericolo di reiterazione;
- h. commetta grave e comprovato comportamento di 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 normativo, retributivo e temporale.

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

Il Lavoratore, a norma di Legge, è tenuto al risarcimento dei danni arrecati.

**Art. 122 - 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.

**Art. 123 - 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", come di seguito specificato:

*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. 170 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. 124 - 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. 125 - 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 per ambedue le Parti contraenti sono:

<b>Livelli</b>	<b>fino a 5 anni d'anzianità</b>	<b>fino a 10 anni d'anzianità</b>	<b>oltre a 10 anni d'anzianità</b>
Quadro I livello II Livello	60 giorni di calendario	90 giorni di calendario	120 giorni di calendario
III Livello IV Livello V Livello Operatori di Vendita di 1°, 2° e 3° categoria	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario	60 giorni di calendario
VI Livello	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario
VII Livello			
VIII Livello	15 giorni di calendario	15 giorni di calendario	30 giorni di calendario

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

**Art. 126** - 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 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.

**Art. 127 – Indennità di straordinario e aumenti annui:**

<b>Lavoro straordinario-notturno-festivo</b>	
feriale diurno	30%
6° giorno su orario 5 giorni (sabato o lunedì)	50%
feriale notturno	50%
straordinario festivo diurno	65%
straordinario festivo notturno	75%
Max 2 ore giornaliere e 12 settimanali	30%
straordinario notturno turni avvicendati	15%

Euro 22 – 1 maggio 2017

Euro 22 - 1 maggio 2018

Euro 22 - 1 maggio 2019

da riferirsi ad un dipendente inquadrato al III livello. Da riparametrarsi per ulteriori livelli

secondo i seguenti parametri convenzionali:

QUADRO	180
I LIVELLO	170
II LIVELLO	160
III LIVELLO	150
IV LIVELLO	140
V LIVELLO	130
VI LIVELLO	120
VII LIVELLO	110
VIII LIVELLO	100

## **ALLINEAMENTO CONTRATTUALE**

**Art. 128 - 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 *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del FACILITY MANAGEMENT* 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.

**Norma Transitoria:** ai fini dell'equipollenza tra i trattamenti retributivi per i dipendenti provenienti da diverso CCNL, le indennità di mancata contrattazione mensile ed annuale si computeranno all'85% del loro valore pieno.

## **BENEFICI FISCALI ACCORDI DI SECONDO LIVELLO TERRITORIALI OD AZIENDALI**

**Art. 129** - 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 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, inno-



vazione, 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.

**Art. 130 Start-Up** Al fine di permettere l'emersione, nonché la corretta applicazione contrattuale, anche per aziende precedentemente associate ad altre associazioni datoriali, che rientrano nelle casistiche e declaratorie contrattuali, le parti concordano che in contrattazione di secondo livello potranno essere, quando se ne ravvisi la necessità, stipulati specifici accordi di gradualità applicative dei minimi retributivi del CCNL in percentuali progressive con un limite minimo del 70% e previsione del raggiungimento del 100% nei tre anni successivi.

**Art. 131 14° mensilità / mancata contrattazione di secondo livello** La mancata contrattazione di secondo livello comporta l'obbligo da parte dell'azienda di erogare entro il 20 luglio di ogni anno una mensilità aggiuntiva pari all'importo medio una mensilità.

**Art. 132 Pagamento ratei tredicesima e T.F.R.** E' data facoltà all'azienda, con apposito accordo di secondo livello, corrispondere a mezzo ratei mensili sia la tredicesima mensilità sia il T.F.R. maturati dalla data di applicazione dell'accordo di cui sopra.

**Art. 133 Ente Bilaterale E.B.I.C.I.T.**

Le parti indicano di comune accordo che l'unico l'Ente Bilaterale di riferimento dalla firma dalla stipula del presente C.C.N.L. sarà unicamente l' E.B.I.C.I.T. Ente Bilaterale Italiano per la Cooperazione di Imprese e Terziario, costituito con apposito atto in Rovigo presso la sede nazionale di A.C.I.S. il 24 marzo 2016.

Roma, 13 aprile 2016

