

A.C.I.S. - UNIONLIBERI

FAMAR

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti da Aziende esercenti attività del settore

“TURISMO”

[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.



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL SETTORE “TURISMO”

Le presente edizione di stampa del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Aziende del settore “Turismo e Pubblici Esercizi” è stata autorizzata dalle Organizzazioni firmatarie:

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

F.A.M.A.R.: 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 Maggiante, 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 Verlato, 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 Aziende esercenti **attività del settore "TURISMO" e Pubblici Esercizi.**

con 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

INDICE

TITOLO I – Aspetti generali.....	13
Art. 1 – Disposizioni.....	13
TITOLO II – Diritti sindacali e d’associazione.....	14
Art. 2 – Sindacato.....	14
Art. 3 – R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale).....	14
Art. 4 – R.S.T. (Rappresentanza Sindacale Territoriale).....	14
Art. 5 – Poteri della RST (Rappresentanza Sindacale Territoriale).....	14
Art. 6 – Diritto d’affissione.....	15
Art. 7 – Assemblea.....	15
Art. 8 – Referendum.....	15
Art. 9 – Rappresentanza dei Lavoratori.....	15
Art. 10 – Trattenuta sindacale.....	16
TITOLO III – Livelli di contrattazione.....	17
Art. 11 – Livelli di Contrattazione.....	17
Art. 12 – Contrattazione Collettiva.....	17
Art. 13 – Contrattazione aziendale.....	17
Art. 14 – Contrattazione di secondo livello.....	17
TITOLO IV – CCNL: Decorrenza e Durata.....	19
Art. 15 – Decorrenza e durata.....	19
TITOLO V – CCNL: Esclusività di stampa e distribuzione contratti.....	20
Art. 16 – Esclusività di stampa.....	20
Art. 17 – Trasmissione CCNL.....	20
Art. 18 – Distribuzione CCNL.....	20
TITOLO VI – CCNL: Efficacia.....	21
Art. 19 – Efficacia.....	21
TITOLO VII – Mobilità e mercato del lavoro.....	22
Art. 20 – Mobilità e Mercato del Lavoro.....	22
TITOLO VIII – Gli istituti del nuovo mercato del lavoro.....	23
Art. 21 – Il normale rapporto a tempo pieno ed indeterminato.....	23
Art. 22 – Il rapporto a tempo indeterminato ex L 183/2014 (Jobs Act).....	23
Art. 23 – Istituti del nuovo mercato del lavoro.....	23
TITOLO IX – Lavoro a tempo parziale.....	25
Art. 24 – Lavoro a tempo parziale: Definizione.....	25
Art. 25 – Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale.....	25
Art. 26 – Lavoro a tempo parziale: Condizioni di assunzione.....	26
Art. 27 – Lavoro a tempo parziale post Partum.....	27
Art. 28 – Lavoro a tempo parziale per esigenze di assistenza o cura.....	27
TITOLO X – Lavoro a tempo determinato.....	28
Art. 29 – Assunzione – Documentazione.....	28

Art. 30 – Lavoro a Tempo Determinato: Durata massima – Deroghe – Precedenze.....	28
Art. 31 – Tredicesima mensilità.....	32
Art. 32 – Lavoro a Tempo Determinato: Trattamento di Fine Rapporto.....	32
TITOLO XI – Contratti d’inserimento.....	33
Art. 33 – Contratti d’inserimento: condizioni.....	33
TITOLO XII – Contratti di lavoro espansivi.....	34
Art. 34 – Contratti di lavoro espansivi: definizione.....	34
TITOLO XIII – Contratti di lavoro difensivi.....	35
Art. 35 – Contratti di lavoro difensivi: definizione.....	35
TITOLO XIV – Lavoro ripartito.....	36
Art. 36 – Lavoro Ripartito: Definizione.....	36
TITOLO XV – Telelavoro.....	37
Art. 37 – Telelavoro: definizione.....	37
Art. 38 – Telelavoro: tipologie.....	37
Art. 39 – Telelavoro: ambito.....	37
Art. 40 – Telelavoro: condizioni.....	37
Art. 41 – Telelavoro: formazione.....	38
Art. 42 – Telelavoro: postazione di lavoro.....	38
Art. 43 – Protezione dei dati.....	38
Art. 44 – Tempo di lavoro.....	38
Art. 45 – Diritti del Telelavoratore.....	39
Art. 46 – Telecontrollo.....	39
Art. 47 – Competenza normativa della Commissione Bilaterale.....	39
Art. 48 – Contrattazione di secondo livello.....	39
TITOLO XVI – Lavoro intermittente.....	40
Art. 49 – Lavoro Intermittente: definizione.....	40
Art. 50 – Lavoro intermittente: forma e comunicazioni.....	40
Art. 51 – Lavoro Intermittente: condizioni.....	41
Art. 52 – Lavoro Intermittente: indennità di disponibilità.....	41
Art. 53 – Lavoro Intermittente: divieti e condizioni.....	42
TITOLO XVII – Contratto di somministrazione di lavoro.....	43
Art. 54 – Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: condizioni.....	43
Art. 55 – Limiti Retribuzioni.....	44
Art. 56 – Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: divieti e limiti.....	44
TITOLO XVIII – Lavoratori di prima assunzione.....	45
Art. 57 – Condizioni d’ingresso.....	45
TITOLO XIX – Costituzione del rapporto di lavoro.....	46
Art. 58 – Assunzione.....	46
Art. 59 – Documenti per l’assunzione.....	46
Art. 60 – Visita medica preassuntiva.....	47
TITOLO XX – Mansioni del lavoratore.....	48
Art. 61 – Mansioni Promiscue.....	48

Art. 62 – Mutamento di mansioni.....	48
Art. 63 – Jolly.....	48
TITOLO XXI – Orario di lavoro.....	49
Art. 64 – Orario di lavoro: definizione.....	49
Art. 65 – Orario di lavoro: sospensione.....	50
Art. 66 – Orario di lavoro: lavoro discontinuo o di semplice attesa.....	50
TITOLO XXII – Personale non soggetto a limitazione d’orario.....	52
Art. 67 – Personale non soggetto a limitazione d’orario.....	52
TITOLO XXIII – Orario di lavoro dei minori.....	53
Art. 68 – Orario di lavoro dei minori.....	53
TITOLO XXIV – Riposo giornaliero e riposo settimanale.....	54
Art. 69 – Riposo giornaliero.....	54
Art. 70 – Riposo settimanale.....	54
TITOLO XXV – Permessi.....	56
Art. 71 – Permessi.....	56
TITOLO XXVI – Festività e festività abolite.....	57
Art. 72 – Art. 89 – Festività.....	57
Art. 73 – Festività abolite.....	57
TITOLO XXVII – Solidarietà difensiva.....	59
Art. 74 – Solidarietà difensiva.....	59
TITOLO XXVIII – Intervallo per la consumazione dei pasti.....	60
Art. 75 – Intervallo per la consumazione dei pasti.....	60
TITOLO XXIX – Congedo per matrimonio.....	61
Art. 76 – Congedo per matrimonio.....	61
TITOLO XXX – Volontariato.....	62
Art. 77 – Volontariato.....	62
TITOLO XXXI – Lavoratori studenti.....	63
Art. 78 – Lavoratori studenti.....	63
TITOLO XXXII – Maternità.....	64
Art. 79 – Gravidanza e puerperio.....	64
Art. 80 – Sintesi conforme alle disposizioni vigenti all’atto della stesura del CCNL.....	65
TITOLO XXXIII – Ferie.....	68
Art. 81 – Ferie.....	68
TITOLO XXXIV – Malattia od infortunio non professionali.....	69
Art. 82 – Malattia od infortunio non professionali.....	69
TITOLO XXXV – Malattia od infortunio professionali.....	71
Art. 83 – Malattia Professionale od Infortunio Professionali.....	71
TITOLO XXXVI – Aspettativa non retribuita per malattia od infortunio.....	73
Art. 84 – Aspettativa non retribuita.....	73

TITOLO XXXVII – Polizze infortuni professionali od extraprofessionali.....	75
Art. 85 – Polizze infortuni professionali od extraprofessionali.....	75
TITOLO XXXVIII – Gratifica natalizia o tredicesima mensilità.....	76
Art. 86 – Gratifica natalizia o tredicesima mensilità.....	76
TITOLO XXXIX – Trattamento di fine rapporto.....	77
Art. 87 – Trattamento di Fine Rapporto.....	77
Art. 88 – Trattamento di Fine Rapporto: corresponsione.....	77
Art. 89 – Trattamento di Fine Rapporto: anticipazioni.....	77
TITOLO XL – Tutela della salute e dell'integrità fisica del lavoratore.....	80
Art. 90 – Tutela della salute e dell'integrità fisica del lavoratore – ambiente di lavoro.....	80
TITOLO XLI – Impianti di video sorveglianza.....	81
Art. 91 – Impianti di video sorveglianza.....	81
TITOLO XLII – Obbligo di fedeltà – patto di non concorrenza.....	82
Art. 92 – Obbligo di fedeltà.....	82
Art. 93 – Patto di non concorrenza.....	82
TITOLO XLIII – Diritti del lavoratore.....	83
Art. 94 – Diritti del lavoratore.....	83
Art. 95 – Corresponsione della retribuzione.....	83
TITOLO XLIV – Cessione – trasformazione dell'azienda.....	84
Art. 96 – Cessione – trasformazione dell'azienda.....	84
TITOLO XLV – Ente Bilaterale prestazioni assistenziali e mutualistiche.....	85
Art. 97 – Ente Bilaterale.....	85
Art. 98 – Iscrizione dei Lavoratori e dell'Azienda. Adempimenti obbligatori.....	86
Art. 99 – Contributo obbligatorio in favore dell'Ente Bilaterale.....	88
Art. 100 – Omissioni delle Aziende – Responsabilità.....	88
TITOLO XLVI – Composizione delle controversie.....	89
Art. 101 – Composizione delle controversie.....	89
TITOLO XLVII – Ente Bilaterale di Formazione.....	90
Art. 102 – Ente Bilaterale di formazione.....	90
TITOLO XLVIII – Previdenza complementare.....	91
Art. 103 – Previdenza complementare.....	91
TITOLO XLIX – Patronati.....	92
Art. 104 – Patronati.....	92
TITOLO L – Contributo d'assistenza contrattuale.....	93
Art. 105 – Contributo d'Assistenza Contrattuale.....	93
TITOLO LI – Privacy.....	94
Art. 106 – Privacy.....	94
TITOLO LII – Ambito di applicazione.....	95
Art. 107 – Ambito di applicazione.....	95
TITOLO LIII – Quadri.....	96

Art. 108 – Quadri.....	96
Art. 109 – Quadri: orario part-time speciale.....	96
Art. 110 – Quadri: formazione e aggiornamento.....	96
Art. 111 – Quadri: assegnazione della qualifica.....	96
Art. 112 – Quadri: assistenza sanitaria.....	96
TITOLO LIV – Classificazione unica.....	97
Art. 113 – Classificazione Unica.....	97
TITOLO LV – Periodo di prova.....	100
Art. 114 – Periodo di prova.....	100
TITOLO LVI – Tabelle retributive.....	102
Art. 115 – Tabelle retributive.....	102
TITOLO LVII – Trattamento economico.....	103
Art. 116 – Trattamento economico.....	103
Art. 117 – Indennità di cassa.....	103
TITOLO LVIII – Aumenti periodici d’anzianità.....	104
Art. 118 – Aumenti periodici d’anzianità.....	104
TITOLO LIX – Lavoro ordinario festivo – notturno.....	105
Art. 119 – Lavoro Ordinario.....	105
Art. 120 – Lavoro Notturmo.....	105
Art. 121 – Lavoro Festivo Notturmo.....	105
TITOLO LX – Lavoro straordinario.....	106
Art. 122 – Lavoro straordinario.....	106
TITOLO LXI – Trasferimento – trasferta – distacco o comando.....	108
Art. 123 – Trasferimento – Trasferta – Distacco o Comando.....	108
Art. 124 – Trasferimento.....	108
Art. 125 – Trasferta.....	109
Art. 126 – Distacco.....	110
Art. 127 – Modificabilità della presente disciplina.....	111
TITOLO LXII – Apprendistato.....	112
Art. 128 – Natura e disciplina generale.....	112
Art. 129 – Durata.....	112
Art. 130 – Disciplina previdenziale.....	112
Art. 131 – Malattia – Infortuni.....	113
Art. 132 – Assunzione.....	114
Art. 133 – Assunzione Apprendisti.....	114
Art. 134 – Il Periodo di Prova.....	115
Art. 135 – Proporzione Numerica.....	115
Art. 136 – Competenze degli Enti Bilaterali.....	116
Art. 137 – Trattamento normativo.....	116
Art. 138 – Obblighi del Datore di Lavoro.....	117
Art. 139 – Doveri dell'Apprendista.....	117
Art. 140 – Diritti dell'Apprendista.....	118

Art. 141 – Rinvio.....	118
TITOLO LXIII – Indumenti – attrezzi di lavoro.....	119
Art. 142 – Indumenti – attrezzi di lavoro.....	119
TITOLO LXIV – Codice disciplinare doveri del lavoratore dipendente disposizioni disciplinari licenziamenti.....	120
Art. 143 – Doveri del Lavoratore.....	120
Art. 144 – Disposizioni Disciplinari.....	120
Art. 145 – Codice disciplinare.....	123
TITOLO LXV – Risoluzione del rapporto di lavoro – preavviso.....	124
Art. 146 – Recesso del Datore di lavoro.....	124
Art. 147 – Rinvio.....	124
Art. 148 – Recesso del Lavoratore.....	124
Art. 149 – Periodo di preavviso.....	124
TITOLO LXVI – Risarcimento danni.....	126
Art. 150 – Risarcimento danni.....	126
TITOLO LXVII – Allineamento contrattuale.....	127
Art. 151 – Lavoratori provenienti da altro CCNL.....	127
TITOLO LXVIII – Fondo di solidarietà bilaterale.....	128
Art. 152 – Fondo di solidarietà bilaterale.....	128
TITOLO LXIX – Benefici fiscali accordi di secondo livello territoriali od aziendali.....	129
Art. 153 – Benefici fiscali accordi di secondo livello territoriali od aziendali.....	129

**DISCIPLINA GENERALE
DEL C.C.N.L. TURISMO**

TITOLO I – Aspetti generali

Art. 1 – Disposizioni

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro sotto qualsiasi forma posti in essere tra le Aziende del Settore e tutte le attività similari, che possono esservi comprese, ed il relativo personale dipendente.

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

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non ne è ammessa la parziale applicazione, salvo che per le eventuali deroghe consentite, attuate dalla contrattazione di secondo livello.

Per effetto dell’inscindibilità delle norme costituenti l’impianto contrattuale, la corretta applicazione del CCNL di categoria comporta l’obbligo a carico dell’Azienda di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti, ivi compresi: gli Enti Bilaterali Nazionali, Regionali o Provinciali, la Formazione Interprofessionale. Sono parte integrante del presente contratto le prestazioni dell’Ente Bilaterale

Le quote ed i contributi versati all’Ente Bilaterale sono, pertanto, obbligatori per quanti applicano il presente CCNL e rappresentano parte del trattamento contrattualmente dovuto al Lavoratore, essendo comunque tenuto il Datore di lavoro, in caso d’omissione dei contributi all’Ente, a rispondere per le mancate prestazioni contrattualmente previste ed a riconoscere al Lavoratore l’importo equivalente, così come precisato nell’apposito Titolo del presente CCNL.

Il presente CCNL può essere applicato solo dalle Aziende che siano in regola con i versamenti delle quote Co.As.Co., (rif. Art. 105 – Contributo d’Assistenza Contrattuale) e che applicano puntualmente tutto quanto previsto dal CCNL stesso.

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

Per quanto non previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di Legge applicabili, mentre per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie si fa riferimento all’Accordo Interconfederale, stipulati tra A.C.I.S. - CONFAMAR e tra FEDERLIBERI - CONFAMAR.

TITOLO II – Diritti sindacali e d’associazione

Art. 2 – Sindacato

Le Parti, per quanto concerne la partecipazione dei Lavoratori alla vita sindacale, fanno espresso rinvio alla Legge 300/70.

Il monte ore dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

Art. 3 – 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.

Art. 4 – R.S.T. (Rappresentanza Sindacale Territoriale)

Per la tutela dei Lavoratori di Aziende non rientranti nel campo dell'art. 19 della L. 300/70 ed in generale per la validità della contrattazione di secondo livello, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale (RST) nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.

Alla RST competono i diritti di informazione, la verifica degli adempimenti connessi con l'Apprendistato, l'analisi territoriale delle dinamiche occupazionali e la titolarità alla contrattazione in caso di crisi aziendale, ristrutturazione, mobilità, accordi di riemersione ed allineamento contrattuale, nonché di secondo livello così come previsto dall'Art. 14 – Contrattazione di secondo livello.

Gli accordi di secondo livello sottoscritti dagli RST, dovranno essere inviati alla competente Commissione Bilaterale costituita presso l'Ente Bilaterale.

Il funzionamento della RST sarà garantito mediante riscossione di un contributo pari al costo orario tabellare di un Lavoratore di V livello per 5 ore annue per Dipendente. Tale contributo è a carico dell'Azienda e del Lavoratore e per il triennio di applicazione del presente CCNL è fissato in € 36,00, di cui € 30,00 a carico dell'Azienda e € 6,00 a carico del Lavoratore.

Detti importi saranno versati all'Ente Bilaterale che li destinerà integralmente alle RST costituite secondo le modalità e procedure previste nel relativo Regolamento.”

Art. 5 – Poteri della RST (Rappresentanza Sindacale Territoriale)

Alla RST competono nei confronti delle Aziende ricomprese nel suo mandato le seguenti prerogative:

- 1) diritto di accesso ai locali con preavviso di almeno 3 giorni lavorativi;
- 2) diritto di affissione;
- 3) diritto di assemblea in Azienda, non retribuita e fuori dall’orario di lavoro;
- 4) diritto di sottoscrivere gli accordi sindacali aziendali.

In aggiunta a quanto sopra, 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 dell'orario di lavoro, nei limiti di 2 ore annue retribuite.

Art. 6 – Diritto d'affissione

La Rappresentanza Sindacale Aziendale 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 a materie d'interesse sindacale.

Tali comunicazioni dovranno riguardare esclusivamente materie d'interesse sindacale e del lavoro, 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. 7 – 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.

Tale 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. 8 – Referendum

Il Datore di lavoro deve consentire lo svolgimento tra i Lavoratori, fuori dall'orario di lavoro, di referendum indetto dalla Rappresentanza Sindacale Aziendale, 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. 9 – Rappresentanza dei Lavoratori

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.

Art. 10 – Trattenuta sindacale

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

Le Aziende, su richiesta dei Sindacati sottoscrittori il CCNL, forniranno trimestralmente l'elenco dei Lavoratori iscritti.

L'ammontare del contributo sindacale in favore dei sindacati firmatari, è pari all'1% della Paga Base Nazionale Mensile per 13 mensilità, calcolato sulla PBNM in vigore alle singole scadenze mensili.

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, di norma trimestralmente e, comunque, con cadenza non superiore a sei mesi.

La delega dovrà contenere il consenso dell'interessato al trattamento dei propri dati personali e sensibili.

TITOLO III – Livelli di contrattazione

Art. 11 – 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 di settore.

Art. 12 – 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. 13 – Contrattazione aziendale

Le parti riconoscono la necessità di strumenti contrattuali flessibili che sappiano adattarsi alla mutevolezza dello scenario economico, oggi estremamente variegato. Auspicano dunque che la contrattazione aziendale si sviluppi in tutte le realtà in cui ciò è possibile, prevedendo altresì strumenti contrattuali integrativi collettivi laddove la contrattazione non possa aver luogo. In ogni caso la revisione contrattuale collettiva assume carattere sussidiario rispetto a quella aziendale, sulla quale poggia la maggiore fiducia nella gestione locale degli aspetti contrattuali in situazioni particolari la contrattazione aziendale 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. 14 – Contrattazione di secondo livello

La contrattazione di secondo livello, della durata di tre anni, sarà svolta in ambito territoriale o aziendale. 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 variabile" o di "premio di produzione" o "premio di presenza" ovvero ancora "premio di qualità", tenendo in debita considerazione l'elemento perequativo regionale (EPR)

A livello territoriale, in sede di prima applicazione, la richiesta di stipula della contrattazione di secondo livello non può essere presentata prima di 1 mese dal deposito del CCNL presso gli Uffici preposti.

A regime, per le proposte di rinnovo del contratto di secondo livello, è necessario che una delle Parti ne dia disdetta almeno 2 mesi prima della relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative.

Durante i 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 non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di stallo delle trattative di secondo livello per oltre 5 mesi le Parti interesseranno gli Organismi Nazionali.

TITOLO IV – CCNL: Decorrenza e Durata

Art. 15 – Decorrenza e durata

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, se non disdetto almeno 6 mesi prima della scadenza, mediante raccomandata a/r dalla controparte, s'intenderà rinnovato d'anno in anno.

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

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.

TITOLO V – CCNL: Esclusività di stampa e distribuzione contratti

Art. 16 – Esclusività di stampa

Le parti, allo scopo di salvaguardare integralmente la proprietà del testo contrattuale, convengono che l'editing del presente CCNL sia assolutamente conforme all'originale sottoscritto. Conseguentemente non è consentita la estrapolazione di singole parti ed il loro inserimento in altri CCNL. Chiunque intenda farlo deve inoltrare espressa richiesta e la stessa deve essere accettata; in ogni caso ci si riserva ogni azione di salvaguardia.

Possono invece utilizzare il presente testo gli enti istituzionali e gli istituti di credito, anche attraverso il trasferimento dello stesso su supporti cartacei od informatici.

In ordine alla controversia sul testo applicabile, farà fede il testo ufficiale editato e sottoscritto dalle organizzazioni firmatarie.

Art. 17 – Trasmissione CCNL

Le Parti contraenti s'impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

Art. 18 – Distribuzione CCNL

Copia del testo ufficiale del presente CCNL dovrà essere distribuito dal datore di lavoro, senza onere, ad ogni singolo lavoratore dipendente (già in servizio o neo assunto); inoltre, sempre a cura del datore di lavoro, dovrà essere esposta in un luogo accessibile ai lavoratori la parte relativa ai contenuti disciplinari, o quantomeno un estratto di essa.

TITOLO VI – CCNL: Efficacia

Art. 19 – Efficacia

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia obbligatoria solo ed esclusivamente nei confronti dei Lavoratori dipendenti di Datori di lavoro che operano nel settore del Turismo elencati tramite Codici ATECO di cui all'art. Art. 107 – Ambito di applicazione.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione pattuita con altre Parti, diverse da quelle stipulanti, potrà avvenire solo con il preventivo consenso, espresso congiuntamente, di tutte le Parti stipulanti.

TITOLO VII – Mobilità e mercato del lavoro

Art. 20 – Mobilità e Mercato del Lavoro

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 concordano sul fatto che nei momenti di difficoltà in concomitanza di processi di riorganizzazione o riconversione aziendale, di ristrutturazione, di difficoltà finanziaria, di crisi derivante da fattori endogeni od esogeni, debbano essere assunti comportamenti idonei ad alleviare per quanto possibile profili di esubero occupazionale, divenendo dunque l'impatto sociale di una diminuzione dell'opportunità lavorative.

Le Parti s'impegnano, altresì, a ricercare congiuntamente e con specifici accordi negoziali, 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.

TITOLO VIII – Gli istituti del nuovo mercato del lavoro

Art. 21 – Il normale rapporto a tempo pieno ed indeterminato

In assenza di esplicita diversa pattuizione scritta, il contratto di lavoro si considera a tempo indeterminato ed a tempo pieno.

Art. 22 – Il rapporto a tempo indeterminato ex L 183/2014 (Jobs Act)

A far data dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 23 del 04 marzo 2015 il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere sottoscritto ai sensi della L. 183/2014 (Jobs Act) con tutele crescenti per il dipendente.

La scelta riguardo la tipologia contrattuale a tempo indeterminato (art. 21) o a tempo indeterminato ex L 183/2014 e D.Lgs 23/2015 (art. 22 co. 1) è demandata alla discrezionalità del datore di lavoro.

Art. 23 – Istituti del nuovo mercato del lavoro

Si evidenziano le seguenti tipologie:

Tempo parziale (artt. 24 e ss.)

Nel tempo parziale l'orario di lavoro è ridotto: o giornalmente (part-time orizzontale), o per alcuni giorni della settimana o del mese (part-time verticale) o per alcuni periodi dell'anno (part-time ciclico). Possono coesistere anche più forme di part-time. Riguardo alla forma, il contratto di lavoro a tempo parziale richiede l'atto scritto, pena la nullità.

Tempo determinato (artt. 29 e ss.)

Per esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo, sostitutivo è ammessa l'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato. La legge disciplina ipotesi particolari di superamento del termine inizialmente concordato, ovvero di proroga della stessa ovvero di reiterazione del contratto medesimo; sono stabiliti altresì divieti e limitazioni specifiche. Il lavoratore a tempo determinato ha gli stessi diritti del lavoratore a tempo indeterminato, tranne che per il proporzionamento delle retribuzioni all'orario effettuato. Per quanto concerne la forma, il contratto di lavoro a tempo determinato richiede l'atto scritto, pena la nullità.

Contratti di solidarietà espansiva (art. 34)

Si riduce stabilmente tanto l'orario di lavoro quanto la retribuzione del lavoratore: ciò allo scopo di favorire assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. Il servizio ispezioni lavoro ha il compito di accertare la corrispondenza fra la riduzione di orario e nuove assunzioni o riduzione dei licenziamenti

Contratti di solidarietà difensiva (art. 35)

Si riducono stabilmente tanto l'orario di lavoro quanto la retribuzione del dipendente e contestualmente si proceda alla riduzione dei licenziamenti programmati per esuberi strutturali. Il servizio ispezioni lavoro ha il compito di accertare la corrispondenza fra la riduzione di orario e nuove assunzioni o riduzione dei licenziamenti

Lavoro a domicilio

Riguarda i lavoratori che prestano attività in casa propria o comunque in locali di pertinenza propria: possono essere interessati anche i familiari del lavoratore. La retribuzione è a cottimo puro. I lavoratori devono risultare iscritti in appositi elenchi.

Lavoro a tempo ripartito (art. 36)

Si ha nell'ipotesi che due lavoratori (definiti coobbligati) garantiscano il datore di lavoro per la prestazione individuale: in ogni caso è esclusa la presenza contemporanea di entrambi i lavoratori. Occorre che l'impegno di entrambi sia ben individuato, almeno nelle linee di massima. Per quanto riguarda la forma, il contratto di lavoro a tempo ripartito deve risultare da atto scritto, pena la nullità.

Telelavoro (artt. 37 e ss.)

In questa ipotesi la prestazione del lavoratore avviene in un luogo diverso dall'azienda, normalmente nella dimora propria del lavoratore. Normalmente il lavoratore è retribuito a tempo, come suol dirsi la retribuzione è ad economia. Il contratto deve risultare, per quanto riguarda la forma, da atto scritto, pena la nullità

Lavoro intermittente (artt. 49 e ss.)

Tale contratto può essere stipulato sia a tempo indeterminato che a tempo determinato: il lavoratore si obbliga a fornire prestazioni al datore di lavoro quando questi lo richiede, ovvero lo fornisce entro determinati limiti stabiliti. Per quanto riguarda la forma, il contratto deve risultare da atto scritto, pena la nullità.

Somministrazione di lavoro (artt. 54 e ss.)

In base alle norme vigenti un soggetto (definito somministratore), espressamente autorizzato, conclude con il soggetto interessato (utilizzatore) il contratto di somministrazione. Per quanto riguarda la forma, il contratto deve risultare da atto scritto, pena la nullità.

TITOLO IX – Lavoro a tempo parziale

Art. 24 – Lavoro a tempo parziale: Definizione

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento dell'attività lavorativa con orario ridotto rispetto a quello ordinario previsto nel presente Contratto.

Con questo strumento le parti ritengono di poter conciliare le esigenze contrapposte del datore di lavoro e del lavoratore. Il tempo parziale può essere:

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. 25 – Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

Clausole flessibili:

- a) 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;
- b) 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;
- c) sempre con il consenso del lavoratore, il datore di lavoro può ottenere una prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 25% del normale orario di lavoro annuo. 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;

- d) 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 contemperano 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.

Riepilogo delle maggiorazioni nel lavoro a tempo parziale

Descrizione lavoro parziale	Maggiorazione R.O.N*
a. Variazione prestazione a tempo parziale;	5%
b. Supplementare nel Tempo Parziale orizzontale (fino a raggiungere il 25% del normale orario di lavoro annuo);	15%
c. Supplementare nel Tempo Parziale verticale	20%

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

Art. 26 – Lavoro a tempo parziale: Condizioni di assunzione

Il rapporto di lavoro a tempo parziale (risultante da atto scritto) conterrà i seguenti elementi:

1. la indicazione del periodo di prova per i nuovi assunti;
2. la durata della prestazione lavorativa, normalmente fissata tra datore di lavoro e lavoratore, in misura non inferiore a 16 ore (orario ridotto rispetto al normale orario settimanale); 64 ore (orario ridotto rispetto al normale orario mensile); 532 ore (orario ridotto rispetto al normale orario annuale). Il superamento dei limiti anzidetti può avvenire solo con il consenso preventivo del lavoratore;
3. il trattamento economico e la normativa applicata: entrambi tali fattori saranno da ricondurre alla corretta proporzionalità funzione del lavoro prestato;
4. la durata della prestazione lavorativa o la fascia di orario utilizzata con riferimento al giorno, alla settimana, al mese o all'anno;
5. il richiamo alla possibilità eventuale di utilizzare lavoro supplementare, con l'indicazione della normativa di riferimento;
6. il richiamo alla possibilità eventuale di intensificare la prestazione lavorativa in particolari periodi dell'anno (ad esempio nelle festività o per far fronte appicchi di domanda).

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

Possono essere disciplinate ipotesi di accesso al tempo parziale di studenti e/o lavoratori occupati con la medesima tipologia presso altro ente: in tal caso si definiranno contratti di lavoro a tempo parziale verticale per la giornata di sabato o per le festività.

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. 27 – 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.

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. 28 – 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.

TITOLO X – Lavoro a tempo determinato

Art. 29 – 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. 30 – Lavoro a Tempo Determinato: Durata massima – Deroghe – Precedenze

“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 di 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 concentrate solo in alcuni periodi dell'anno e/o finalizzate a rispondere ad un'intensificazione della domanda per ragioni collegate a documentate esigenze cicliche, alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività, e per iniziative promo-pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato con durata massima di 6 mesi in un anno.

Per l'individuazione delle attività di cui sopra:

1. alle ricorrenze di 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 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 di 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. n. 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.”

Sono previste le seguenti deroghe di seguito meglio precisate:

A) Deroghe particolari sui limiti percentuali.

1) Oggettive:

è ammessa l'apposizione del termine nei contratti individuali di lavoro senza limiti quantitativi, nei seguenti casi:

- I. quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un appalto o di un servizio, definiti e che siano predeterminati nel tempo od aventi carattere straordinario od occasionale;
- II. per l'esecuzione di lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze con specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate nell'Azienda o nella Cooperativa, limitatamente alle fasi esecutive, complementari od interrogative e per le quali non vi sia possibilità di assicurare continuità di lavoro nell'ambito dell'Azienda o della Cooperativa stessa;
- III. per il soddisfacimento di un incremento della domanda di attività o servizi connessi alla ricorrente necessità d'intensificazione del lavoro in particolari periodi dell'anno quali, ad esempio: attività nei campeggi, nei villaggi turistici, negli impianti sportivi estivi o invernali; nei servizi di ristorazione, commerciali o di assistenza presenti nelle zone turistiche o nelle città d'arte o nelle fiere o manifestazioni o lungo i percorsi autostradali. La contrattazione di secondo livello potrà meglio definire tale previsione adottandola alle particolari esigenze locali od aziendali;
- IV. nella fase di avvio di nuove attività nell'arco dei primi 36 mesi;
- V. nel caso di acquisizione di aziende o di cambio di appalto, i lavoratori assunti e/o trasferiti nei primi 36 mesi della nuova gestione;
- VI. per specifici spettacoli ovvero programmi radiofonici e televisivi;

VII. con lavoratori di età superiore a 55 anni.

2) **Soggettive:**

è ammessa l'apposizione del termine nei contratti individuali di lavoro senza limiti quantitativi, nel caso di sostituzione di Lavoratori assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

3) **Di Rioccupazione:**

al fine di incentivare la rioccupazione, per qualsiasi mansione, è ammessa l'assunzione con contratto a tempo determinato, senza limiti quantitativi, di disoccupati che siano già regolarmente iscritti da almeno 3 mesi presso i Centri per l'Impiego Territoriali competenti.

B) Deroghe per la generalità dei lavoratori.

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

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

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

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

C) Contrattazione di secondo livello.

La disciplina del presente Contratto a Tempo Determinato è cedevole rispetto a quella di secondo Livello che potrà disporre sui seguenti punti:

1. definizione delle Aziende, attività e/o delle mansioni soggettive a stagionali e, cioè, che presentano significativi periodi di rarefazione od intensificazione del lavoro;
2. definizione delle deroghe legalmente ammesse al fine di migliorare la competitività e la qualità dei servizi aziendali;
3. definizione di eventuali trattamenti correlati al contratto a tempo determinato quali, ad esempio, la contabilizzazione della gratifica natalizia o tredicesima mensilità in ratei mensili e/o la definizione di ulteriori benefici ed oneri correlati alle prestazioni rese dagli Organismi Bilaterali ai lavoratori a tempo determinato.

D) Rinvio alla disciplina vigente.

Per tutto quanto non previsto nel presente Contratto, i rapporti a termine di cui alle lettere A, e B, che precedono saranno regolati dalle disposizioni previste nel

CCNL di riferimento, dall'eventuale contrattazione di Secondo Livello e dalla Legge vigente.

F) Deposito.

Il presente Contratto sarà depositato da una delle Parti sottoscrittrici presso il Ministero del Lavoro e presso altri Enti Competenti entro 30 giorni dalla data della sua sottoscrizione.

G) Glossario.

1. *Rinnovo*: quando il lavoratore viene riassunto a termine dopo un'interruzione dal contratto precedente, quindi costituendo due distinti rapporti di lavoro.
2. *Proroga*: quando il rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità oltre il termine inizialmente previsto dal contratto individuale.
3. *Diritto Di Precedenza*: in caso di nuove assunzioni a tempo determinato od indeterminato, il diritto del lavoratore di essere prioritariamente assunto.
4. *Cedevole*: che potrà essere modificato, sostituito, integrato o assorbito, nei limiti di compatibilità previsti.

Art. 31 – Tredicesima mensilità

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, la cui durata prevista sia inferiore a 12 mesi, la tredicesima mensilità, con accordo tra le Parti (Ente Bilaterale o contrattazione di secondo livello), potrà essere corrisposta frazionata mediante il riconoscimento mensile dell'8,33% della Retribuzione Normale spettante.

Art. 32 – 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.

TITOLO XI – Contratti d’inserimento

Art. 33 – Contratti d’inserimento: condizioni

Il contratto d'inserimento è abrogato per effetto del comma 14, art. 1, L. 92/12 ha la finalità di inserire o reinserire nel mercato del lavoro pertanto per i rapporti in essere si fa riferimento alla normativa che ha regolamentato gli stessi sino alla loro abrogazione.

TITOLO XII – Contratti di lavoro espansivi

Art. 34 – 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.

TITOLO XIII – Contratti di lavoro difensivi

Art. 35 – 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.

TITOLO XIV – Lavoro ripartito

Art. 36 – 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. In questo 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.

TITOLO XV – Telelavoro

Art. 37 – Telelavoro: definizione

E' una forma di 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. 38 – Telelavoro: tipologie

Il Telelavoro può essere di quattro 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. 39 – 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. 40 – 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. 41 – 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 dovrà 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. 42 – 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 in casi in cui ciò sia imputabile a mancata diligenza, dolo od imperizia grave del telelavoratore stesso.

Art. 43 – 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. 44 – 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. 45 – 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. 46 – Telecontrollo

L'Azienda, previo accordo sindacale, può instaurare strumenti di telecontrollo nel rispetto sia del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, sia 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. 47 – 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. 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. 48 – Contrattazione di secondo livello

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

1. l'adozione di misure dirette a prevenire o ridurre l'isolamento del telelavoratore dall'ambiente di lavoro, come i contatti con i colleghi, l'esercizio dei diritti sindacali e l'accesso alle informazioni aziendali;
2. il carico di lavoro e gli eventuali strumenti di telecontrollo;
3. l'eventuale fascia di reperibilità;
4. la determinazione in concreto degli strumenti che permettono l'effettiva autonoma gestione del tempo di lavoro al telelavoratore;
5. le fattispecie disciplinarmente rilevanti per il telelavoratore e le relative sanzioni.

TITOLO XVI – Lavoro intermittente

Art. 49 – 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 comma, 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.

Art. 50 – 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 normativa 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.

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. 51 – 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 $[(365 - 52 - 52 - 20 - 3) \times 8]$;
- 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. 52 – 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. 53 – 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.

TITOLO XVII – Contratto di somministrazione di lavoro

Art. 54 – 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 21 giugno 1999 del Consiglio, 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. 55 – Limiti Retribuzioni

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:

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

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. 56 – 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. n. 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 di ogni anno, tramite l'Organizzazione dei Datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, all'Ente Bilaterale, il numero ed i motivi dei contratti di lavoro a chiamata e di somministrazione lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei Lavoratori interessati, il numero dei lavoratori assunti diretta ente dall'Azienda.

TITOLO XVIII – Lavoratori di prima assunzione

Art. 57 – 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 privi delle necessarie pregresse competenze inerenti le mansioni richieste, le aziende potranno inizialmente inquadrarli, per i periodi massimi di effettivo lavoro indicati nella seguente tabella, nei due livelli, immediatamente inferiori rispetto a quello riferibile alle mansioni di destinazione.

Livello d'approdo	Livello di inquadramento iniziale	Durata	Livello di inquadramento intermedio	Durata
5° Livello	7° Livello	9 mesi	6° livello	9 mesi
4° Livello	6° Livello	9 mesi	5° livello	12 mesi
3° Livello	5° Livello	12 mesi	4° 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 alla preventiva approvazione di un Progetto formativo da parte dall'Ente Bilaterale, nel quale s'indicheranno le mansioni nei livelli d'inquadramento iniziale, intermedio 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.

TITOLO XIX – Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 58 – 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 della quale il Lavoratore dovrà attestare l'avvenuta ricezione.

Art. 59 – 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, in corso di validità;
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. 60 – 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.

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

TITOLO XX – Mansioni del lavoratore

Art. 61 – 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. 62 – 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, nel limite di tempo contrattualmente previsto.

Art. 63 – 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.

TITOLO XXI – Orario di lavoro

Art. 64 – 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 e, di norma, 8 ore giornaliere. Esso è 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 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 di 40 ore.

Non si computano nell'orario di lavoro, come previsto dall'art. 5 R.D. 1955/1923, richiamato dall'Art. 8 comma 3 D.Lgs. 66/2003: i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'Azienda; le soste di durata non inferiore a dieci minuti 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, di cui al Titolo LXIV.

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

1. 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, le 58 ore medie, 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;

2. la contrattazione di secondo livello potrà concordare profili particolari di orario e la loro distribuzione, anche considerando la domenica come 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. 65 – Orario di lavoro: sospensione

In caso di 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. 66 – Orario di lavoro: lavoro discontinuo o di semplice attesa

Per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri, addetti alla reception, inservienti, centralinisti, personale addetto agli impianti di condizionamento e riscaldamento, personale addetto alla conduzione di piscine ed al controllo dei bagnanti ed altri eventuali 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.

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 (ordinario fino a 45 ore settimanali)

Descrizione	Maggiorazione R.O.N.*
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

TITOLO XXII – Personale non soggetto a limitazione d’orario

Art. 67 – Personale non soggetto a limitazione d’orario

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

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

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

Il lavoro straordinario eccedente i predetti limiti, o svolto nei giorni di riposo o nei giorni festivi, dovrà essere retribuito con le maggiorazioni contrattuali. Le Parti, in alternativa al pagamento, potranno concordarne il recupero.

TITOLO XXIII – Orario di lavoro dei minori

Art. 68 – Orario di lavoro dei minori

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

TITOLO XXIV – Riposo giornaliero e riposo settimanale

Art. 69 – 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.

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

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

Art. 70 – Riposo settimanale

Ai sensi di Legge, tutto il personale ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui sopra, normalmente coincidente con la domenica. Le Parti convengono sulla possibilità di ricorrere, mediante la contrattazione di secondo livello, a diverse modalità di godimento del riposo settimanale rispetto alla previsione del presente CCNL. Ciò, in particolare:

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

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

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

In caso di rinvio del riposo oltre il settimo giorno, in assenza di relativo accordo di secondo livello, sarà riconosciuta al Lavoratore, a titolo risarcitorio, un'indennità fissa di € 10,00 per ciascuna settimana il cui riposo sia soggetto a rinvio, con il limite massimo di 2 settimane al mese.

TITOLO XXV – Permessi

Art. 71 – Permessi

Sono previsti i seguenti permessi:

Tipo di permesso	Ore / giorni	Condizioni	Retribuzione
Permessi retribuiti	16 ore annuali	Al Lavoratore saranno concessi brevi permessi retribuiti per giustificati motivi (visite mediche, 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, compatibilmente con le 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.	
	1 giorno per evento	Matrimonio di un figlio	
	2 giorni per evento	Nascita o adozione di un figlio	
Permessi straordinari	3 giorni per anno	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. *	Retribuzione Giornaliera Normale, senza maggiorazioni. In altri casi di documentata forza maggiore il Dipendente potrà concordare con il Datore di lavoro la concessione di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti maturati e non goduti o dalla Banca delle Ore.
	Secondo disposizioni L. 6 marzo 2001 n. 52 art. 5	Al Lavoratore donatore di midollo osseo	
Permessi non retribuiti	Gruppi di 8 ore, per un limite complessivo di 48 ore annuali.	Per gravi e comprovate esigenze personali e/o familiari, al Lavoratore potranno essere concessi periodi di aspettativa, senza oneri a carico dell'Azienda e gravi compromissioni dell'attività lavorativa.	Retribuzione non prevista. Non maturazione di tutti gli istituti contrattuali, ivi compresa l'anzianità di servizio.

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

TITOLO XXVI – Festività e festività abolite

Art. 72 – Art. 89 – Festività

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

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

Al Lavoratore che presti la propria opera nei giorni di festività sopra elencati è dovuta, oltre alla Retribuzione Normale Mensile, la quota oraria di tale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata festiva, con le maggiorazioni previste dagli Artt. 144 e 146.

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

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

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

Art. 73 – Festività abolite

Le festività abolite sono:

- 19 marzo – San Giuseppe;
- 1 giugno – Ascensione;
- 22 giugno – Corpus Domini;
- 29 giugno – SS. Pietro e Paolo;
- 4 novembre – Unità Nazionale;

In loro sostituzione, saranno riconosciute 32 ore di permessi retribuiti annuali da aggiungere, alle medesime condizioni, alle 16 ore di permessi retribuiti annuali, già previsti all'Art. 88.

TITOLO XXVII – Solidarietà difensiva

Art. 74 – Solidarietà difensiva

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

TITOLO XXVIII – Intervallo per la consumazione dei pasti

Art. 75 – Intervallo per la consumazione dei pasti

La durata del tempo per la consumazione dei pasti, salvo diversi accordi di secondo livello, va da 30 minuti ad un massimo di 3 ore, ed è concordata tra i Lavoratori dipendenti ed il Datore di lavoro in funzione delle esigenze di servizio conciliate, per quanto possibile, con quelle familiari o personali.

TITOLO XXIX – Congedo per matrimonio

Art. 76 – Congedo per matrimonio

Al Lavoratore sarà concesso, in occasione del matrimonio, un periodo di congedo straordinario retribuito della durata di 8 giorni consecutivi di calendario e un periodo di 7 giorni di calendario retribuiti al 50%. Tale periodo dovrà essere fruito entro 30 giorni dal matrimonio.

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

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

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

TITOLO XXX – Volontariato

Art. 77 – Volontariato

Per il Lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile, in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia ed in particolare dalla Legge n. 162/92 e dal DM n. 379/94 applicativo della stessa.

Ai Lavoratori dipendenti “volontari in servizio civile” che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed in particolare dalla Legge n. 266/91, compatibilmente con le esigenze di servizio, si potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata fino ad un massimo di 2 anni.

TITOLO XXXI – Lavoratori studenti

Art. 78 – Lavoratori studenti

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei Lavoratori del settore, i Datori di lavoro concederanno ai Lavoratori non in prova, che intendano frequentare corsi di studio diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale, in scuole d'istruzione dell'obbligo o superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e dei diplomi universitari o di laurea, i seguenti benefici:

- a. concordare un orario di lavoro, compatibile con le esigenze della struttura lavorativa, che agevoli la frequenza ai corsi e per la preparazione agli esami;
- b. considerare la prestazione di lavoro straordinario non obbligatoria;
- c. considerare come permessi retribuiti i giorni documentati delle prove di esame.

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

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

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

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

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

TITOLO XXXII – Maternità

Art. 79 – 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 devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, 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:

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

**Art. 80 – Sintesi conforme alle disposizioni vigenti all’atto della stesura del
CCNL**

Genitore	Durata	Periodo	Retribuzione	Previdenza
Madre	5 mesi complessivi (normalmente 2 prima e 3 dopo la data presunta del parto) più eventuale maternità anticipata ove ricorrano le condizioni di Legge verificate dalla DPL (Direzione Provinciale del Lavoro).	– 2 mesi precedenti la data presunta del parto; – 3 mesi successivi la data del parto (*).	Indennità corrisposta dall’INPS pari all’80% della retribuzione media giornaliera secondo quanto stabilito dall’art. 22 D.Lgs. 151/2001, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell’art. 1 L. n. 33/1980. Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un’indennità del 20% del valore della tredicesima mensilità. Il periodo di congedo è computato nell’anzianità di servizio a tutti gli effetti, e matura regolarmente i ratei relativi alle mensilità supplementari e le ferie.	Copertura 100%
Padre	5 mesi complessivi utilizzati dal padre in alternativa alla madre soltanto nelle seguenti ipotesi: – morte o grave infermità della madre; – abbandono del bambino da parte della madre; – affidamento del bambino al padre in via esclusiva.	Dopo la nascita del bimbo.	Stessa indennità spettante al congedo di maternità.	Copertura 100%

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

Genitore	Durata	Periodo	Retribuzione	Previdenza
Madre	6 mesi continuativi o frazionati (*)	Nei primi 8 anni di vita del bambino	<p>Indennità economica pari al 30% della retribuzione media giornaliera, per un periodo massimo di 6 mesi goduti fino al 3° anno di età del bambino.</p> <p>Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta. (* 1)</p> <p>Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e modalità stabilite per l'astensione obbligatoria.</p> <p>Il periodo di astensione facoltativa è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari ed al trattamento di fine rapporto.</p>	<p>Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di vita del bambino.</p> <p>Per i periodi successivi contribuzione ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.</p>
Padre	6 mesi (*)	Nei primi 8 anni di vita del bambino	Come la madre	Come la madre

* La durata di 10 mesi, nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi dell'astensione, il limite massimo complessivo salirà a mesi 11.

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

Genitore	Durata	Periodo	Retribuzione	Previdenza
Madre	<p>F</p> <p>– 2 ore di permesso (4 per Parti plurimi) se l'orario giornaliero lavorato è superiore alle 6 ore;</p> <p>– 1 ora di permesso se l'orario è inferiore alle 6 ore.</p> <p>Diritto di uscire dal luogo di lavoro.</p>	Durante il primo anno di vita del bambino	<p>Le ore di riposo giornaliero sono retribuite come normale orario di lavoro mediante un'indennità a carico INPS. L'indennità è anticipata dal Datore di lavoro.</p> <p>Durante i periodi di riposo decorre l'anzianità di servizio ma non maturano ferie né mensilità aggiuntive.</p>	<p>Copertura ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.</p>

F				
Genitore	Durata	Periodo	Retribuzione	Previdenza
	Diritto riconosciuto nei seguenti casi:			
	– il figlio è affidato al padre;			
Padre	– la madre Lavoratrice dipendente non se ne avvale per scelta o perché non ne ha diritto. Diritto di uscire dal luogo di lavoro.	Durante il primo anno di vita del bambino	Come madre	Come madre

Per				
Genitore	Durata	Retribuzione	Previdenza	
	– fino al terzo anno di vita del bambino diritto per tutta la durata della malattia del bambino;			
Madre (*)	– dai tre agli otto anni cinque giorni lavorativi per ciascun genitore nell'anno.	Nessuna. Durante il periodo di malattia del bambino decorre l'anzianità di servizio ma non maturano le ferie e le mensilità differite.	Fino al terzo anno di età del bambino copertura 100%. Dal terzo fino all'ottavo anno di vita, copertura ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria	
Padre	Come madre	Come madre	Come madre	
Madre gestante	– permessi per esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche (**).	100% dal Datore di lavoro	Copertura al 100%	

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

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

TITOLO XXXIII – Ferie

Art. 81 – Ferie

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

Le ferie saranno godute in periodi settimanali e 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, specialmente 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 Titolo.

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.

TITOLO XXXIV – Malattia od infortunio non professionali

Art. 82 – Malattia od infortunio non professionali

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

Condizioni	<p>L'assenza deve essere comunicata tempestivamente e, comunque, entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro, mentre la certificazione medica deve essere inoltrata o resa disponibile all'Azienda entro il giorno successivo dall'inizio dell'assenza.</p> <p>In mancanza di ciascuna di tali comunicazioni, salvo provate e giuste ragioni d'impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate, con le conseguenti decurtazioni retributive e sanzioni disciplinari per il ritardo o la mancata comunicazione.</p> <p>–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 all'inizio dell'ultimo episodio di malattia e infortunio non sul lavoro.</p> <p>– Dopo 2 anni di anzianità: diritto al mantenimento del posto per assenze anche non continuative o riferite ad eventi morbosi diversi, per un massimo di 120 giorni solari, con l'incremento di 20 giorni solari per ciascun anno lavorato oltre il biennio, con il limite complessivo di 365 giorni di prognosi complessiva, calcolata entro il periodo mobile degli ultimi 5 anni.</p> <p>In caso di astensione dal lavoro oltre i termini e di impossibilità per il Dipendente di riprendere il lavoro per il perdurare di malattia o infortunio non sul lavoro o dei suoi postumi, è facoltà del Datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro, per giustificato motivo, riconoscendo la relativa indennità sostitutiva di preavviso.</p>
Periodo di comporto	<p>Il periodo si computa, agli effetti del comporto, dal primo giorno seguente all'ultimo lavorato fino al giorno immediatamente precedente la ripresa del lavoro, computando entrambi i termini.</p> <p>Ai fini del comporto, si fa riferimento all'arco temporale degli ultimi 5 anni a ritroso, dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso, sommando la prognosi in corso.</p> <p>Se l'Azienda non procede al licenziamento entro 30 giorni · dal raggiungimento del periodo di comporto, il rapporto di lavoro si considera sospeso sin da tale data, a tutti gli effetti contrattuali.</p> <p>A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di un'unica malattia grave e continuativa, periodicamente documentata e superati i limiti di conservazione del posto, il Lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di un'aspettativa di 3 mesi. Durante tale aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.</p> <p>Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione entro i 5 giorni dal termine del periodo di malattia, sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti.</p>
Indennità INPS INAIL	<p>– Dal 4° al 20° giorno: 50% della retribuzione media giornaliera (RMG);</p> <p>– Dal 21° giorno e fino al 180° per l'INPS e la guarigione per l'INAIL: 66,66% della RMG.</p> <p>– Dal 1° al 3° giorno: 50% della normale retribuzione che sarebbe spettata per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi secondo l'orario che doveva effettuare il lavoratore. Al fine di prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, l'Azienda, nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio – 31 dicembre), corrisponderà l'indennità di malattia del 50% solo per i primi 9 giorni cumulativi di carenza salvo che l'assenza sia dovuta a qualsiasi patologia grave e continuativa con terapie salvavita o a ricovero ospedaliero, Day Hospital ed emodialisi, e che tali circostanze siano debitamente documentate;</p> <p>– Dal 4° al 20° giorno: integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS pari al 15% della retribuzione normale lorda che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione dal computo degli elementi che la contrattazione di secondo livello collega all'effettiva presenza;</p> <p>– Dal 21° al 180° giorno: integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS pari al 25% della retribuzione normale lorda, con esclusione delle voci legate alla presenza.</p>
Integrazione datoriale	<p>Ove venisse a cessare il trattamento economico da parte dell'INPS per superamento dei 180 giorni di malattia, riconoscimento di un'indennità pari al 35% della normale retribuzione per il periodo di malattia dal 181° giorno fino al termine del periodo di conservazione del posto. Saranno dovute al Lavoratore anche le eventuali prestazioni/integrazioni assicurative previste dall'Ente Bilaterale, conformemente al relativo regolamento.</p> <p>Il diritto a percepire i trattamenti integrativi di malattia previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio non sul lavoro da parte dell'INPS ed al rispetto da parte del Lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze. 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.</p> <p>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,</p>

indiretta, differita e contributi), restando ad essa ceduta 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.

Previdenza Copertura 100% nei limiti del periodo di comparto.

Se insorti durante le ferie programmate, ne sospendono la fruizione nelle seguenti ipotesi:

a) malattia che comporta ricovero ospedaliero, per tutta la durata dello stesso;

Malattia e ferie b) malattia la cui prognosi sia superiore a 7 giorni di calendario.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il Lavoratore assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e d'ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità previsto dalle norme di Legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

TITOLO XXXV – Malattia od infortunio professionali

Art. 83 – Malattia Professionale od Infortunio Professionali

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

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

Ferme restando le norme di Legge per quanto concerne il trattamento di malattia od infortunio professionali, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore dipendente, alle normali scadenze di paga, un'anticipazione dell'indennità di malattia od infortunio riconosciuta dall'INAIL, ed un'integrazione atta a garantire l'85% della Retribuzione Giornaliera Normale netta percepita dal 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 netta entro i cui limiti si computa l'integrazione a carico del Datore di lavoro.

*Integrazione
Datoriale*

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 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.

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.

Controllo

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.

*dell'assenza per
infortunio*

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.

TITOLO XXXVI – Aspettativa non retribuita per malattia od infortunio

Art. 84 – 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, ed entro il termine del periodo di comporto contrattuale, 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.

Condizioni e
durata
dell'aspettativa

Il Lavoratore dipendente che entro 7 giorni di calendario dalla scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere servizio sarà considerato, a tutti gli effetti, dimissionario.

L'Azienda qualora accerti che durante il periodo d'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al Lavoratore dipendente di riprendere il lavoro entro il termine di 7 giorni di calendario.

Il Lavoratore che durante l'aspettativa presti a terzi lavoro subordinato, ancorché non retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa (c.d. "in tronco").

Nel caso in cui, durante l'aspettativa ed in assenza di preventivo accordo scritto con il Datore, il Lavoratore presti opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, cioè con riconoscimento del preavviso contrattuale.

TITOLO XXXVII – Polizze infortuni professionali od extraprofessionali

Art. 85 – Polizze infortuni professionali od extraprofessionali

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.

TITOLO XXXVIII – Gratifica natalizia o tredicesima mensilità

Art. 86 – 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 territoriale o aziendale, deve essere prevista nella lettera di assunzione del Lavoratore e giustificata da ragionevolezza.

TITOLO XXXIX – Trattamento di fine rapporto

Art. 87 – Trattamento di Fine Rapporto

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

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

Non sono in ogni caso computabili ai fini della determinazione del Trattamento di Fine Rapporto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario e supplementare, i compensi e maggiorazioni per Banca ore, i compensi o maggiorazioni flessibilità, le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio o correlate a particolari modi d'esecuzione della prestazione quali indennità di turno notturno e simili, e le retribuzioni/premi erogati per effetto della contrattazione di secondo livello.

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

Art. 88 – 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. 89 – 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, n. 53, il Trattamento di Fine Rapporto può essere anticipato anche ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'Art. 7, comma 1, della L. 30 dicembre 1971, n. 1204, e di cui agli Artt. 5 e 6 della L. 53/2000.

L'anticipazione sarà corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo.

Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al Trattamento di Fine Rapporto, comunque denominate, spettanti a Lavoratori dipendenti di Datori di lavoro pubblici e privati.

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

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 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, n. 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.

TITOLO XL – Tutela della salute e dell'integrità fisica del lavoratore

Art. 90 – Tutela della salute e dell'integrità fisica del lavoratore – ambiente di lavoro

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.

TITOLO XLI – Impianti di video sorveglianza

Art. 91 – Impianti di video sorveglianza

Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

TITOLO XLII – Obbligo di fedeltà – patto di non concorrenza

Art. 92 – Obbligo di fedeltà

Il prestatore di lavoro non potrà trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio (Art. 2105 c.c.).

Tale divieto permane anche dopo la cessazione dal rapporto di lavoro.

Art. 93 – Patto di non concorrenza

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

TITOLO XLIII – Diritti del lavoratore

Art. 94 – Diritti del lavoratore

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

In particolare, sono considerati come molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o comportamentale, aventi lo scopo e l'effetto di violare la dignità di una Lavoratrice e/o di un Lavoratore o di creare un clima degradante, umiliante od offensivo.

Il Datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure per prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni o molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.

Art. 95 – Corresponsione della retribuzione

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

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

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

Decorsi 15 giorni dalla data prevista per il pagamento della retribuzione, senza che sia stato erogato almeno il 50% della stessa, il Lavoratore avrà diritto di tutelare il suo credito in via giudiziale. Parimenti, il Lavoratore avrà tale diritto quando una qualsiasi parte non sindacabile della sua retribuzione subisca un ritardo superiore a 30 giorni. Per i ritardi accumulati si conviene che il mancato pagamento di un importo cumulativamente superiore alla mensilità dà diritto alla tutela giurisdizionale, decorsi 45 giorni dalla data di configurazione di tale importo. Il Lavoratore, in caso di diverse possibilità, ha diritto di scegliere la tutela a lui più favorevole.

TITOLO XLIV – Cessione – trasformazione dell'azienda

Art. 96 – Cessione – trasformazione dell'azienda

In caso di cessione, trasformazione o fallimento dell'Azienda si fa riferimento alle norme di Legge vigenti in materia.

TITOLO XLV – Ente Bilaterale prestazioni assistenziali e mutualistiche

Art. 97 – Ente Bilaterale

Le parti, utilizzeranno il già costituito “Ente Bilaterale Italiano per la Cooperazione di Imprese e Terziario (E.B.I.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 o convenzioni sanitarie;
- 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, 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 (Commissione Paritetica);
- 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. 98 – Iscrizione dei Lavoratori e dell'Azienda. Adempimenti obbligatori

Le Parti, condividendo l'importanza dell'istituzione di tutele specifiche a favore dei Lavoratori all'interno dell'E.B.I.C.I.T., 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'Azienda sarà inoltre tenuta ad iscrivere i lavoratori neoassunti entro 5 giorni dall'assunzione.

L'iscrizione dell'azienda e dei lavoratori dovrà avvenire entro il primo mese di applicazione del presente CCNL, come nella tabella: **Iscrizione Ente**

Bilaterale

a) Per Iscrizione Azienda: una sola quota di iscrizione una tantum di **€ 60,00**.

b) Per Iscrizione Dipendenti: con versamento a carico del Datore di lavoro: è dovuta una sola quota di iscrizione una tantum di **€ 2,00** per singolo Lavoratore.

Contribuzione mensile successiva all'iscrizione

La contribuzione di E.B.T.I è regolamentata come segue:

Il contributo da destinare in favore di E.B.T.I. è stabilito nella misura dello 0,50% su paga base e contingenza così suddivisa:

- 1) 0,40% a carico dell'Azienda
- 2) 0,10 a carico del lavoratore dipendente.

- Integrazione SSN Volontaria per i lavoratori interessati € 1,80/mese a carico dell'Azienda per ogni lavoratore con contratto superiore ai 12 mesi, come quota SSN – Integr. Servizio Sanitario Nazionale.

In alternativa alla suddetta contribuzione è ammesso il versamento del contributo da destinare a E.B.I.C.I.T in misura fissa/proporzionale al numero di lavoratori dipendenti in carico della ditta (euro 20,00/mese per ciascun lavoratore dipendente). In questo caso i contributi saranno così suddivisi:

- 1) € 1,50 a carico dell'azienda
- 2) € 0,50 a carico del lavoratore dipendente.

Integrazione SSN Volontaria per i lavoratori interessati € 1,80/mese a carico dell'Azienda per ogni lavoratore con contratto superiore ai 12 mesi, come quota SSN – Integr. Servizio Sanitario Nazionale.

I contributi di € 1,80/mese a carico dell'Azienda per ogni lavoratore sono destinati all'erogazione di mutualità sanitaria integrativa al S.S.N. attraverso la Mutua MBA o alternativamente per altro tipo di sussidi.

Per i requisiti, le condizioni e le decorrenze si rinvia al sito www.confacis.it/e-b-i-c-i-t/ – dove si specificano tutti gli adempimenti.

L'integrazione al SSN è obbligatoria e insieme alle ulteriori prestazioni e servizi costituiscono parte integrante delle obbligazioni previste dal CCNL e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei costi contrattuali e dei trattamenti dovuti al lavoratore.

LA QUOTA A CARICO DEL LAVORATORE SARÀ TRATTENUTA DAL DATORE DI LAVORO DALLA BUSTA PAGA PREVIA AUTORIZZAZIONE DEL LAVORATORE E VERSATA ALL'E.B.I.C.I.T. INSIEME ALLA QUOTA DELL'AZIENDA.

L'iscrizione all'Ente Bilaterale Terziario Italiano E.B.I.C.I.T dovrà avvenire a cura dell'Azienda utilizzando la modulistica predisposta dall'Ente Bilaterale ed è ricavabile dal sito dello stesso www.confacis.it/e-b-i-c-i-t e dai siti delle associazioni firmatarie.

Le quote relative alla contribuzione potranno essere modificate con Regolamento separato.

Nessuna prestazione sarà comunque dovuta dall'Ente Bilaterale al Lavoratore dipendente qualora l'Azienda non sia in regola col versamento integrale. Resta a carico del Datore di Lavoro ogni responsabilità in merito alle prestazioni dovute al Lavoratore in caso di contributi mancanti.

Il Datore di Lavoro che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento delle quote previste nel presente C.C.N.L. e nei successivi Regolamenti, è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, ove previste, fermo restando il diritto del Lavoratore al risarcimento del danno e ferme le sanzioni di Legge.

L'Ente Bilaterale Terziario Italiano E.B.I.C.I.T potrà pretendere i contributi dovuti per i soggetti iscritti.

Art. 99 – 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 incumbente.

L'Ente tuttavia ha predisposto:

- Regolamento Integrativo a SSN in base al quale si prevede per i lavoratori interessati il versamento di € 1,80/mese a carico dell'Azienda per ogni lavoratore con contratto superiore ai 12 mesi, come quota SSN – Integr. Servizio Sanitario Nazionale,
 - Adesione ad un Piano Sanitario per prestazioni integrative al SSN

Qualora il datore di lavoro non corrisponda al lavoratore la quota per prestazioni sanitarie integrative che è OBBLIGATORIA, sarà moroso nei confronti del lavoratore e si profilerà inadempienza contrattuale.

Art. 100 – Omissioni delle Aziende – Responsabilità

Fermo restando il diritto del Lavoratore al risarcimento del maggiore danno subito e ferme le sanzioni di Legge.

TITOLO XLVI – Composizione delle controversie

Art. 101 – Composizione delle controversie

In caso di controversie tra il Datore di lavoro e il Lavoratore dipendente in merito al contratto di lavoro individuale potrà essere attivato il ricorso agli Enti bilaterali presso la competente commissione di certificazione e conciliazione, ferme restando le previsioni legislative che regolano la materia.

TITOLO XLVII – Ente Bilaterale di Formazione

Art. 102 – Ente Bilaterale di formazione

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

A tal fine le Parti intendono avvalersi dell'Ente Bilaterale di Formazione.

Le Parti convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di Legge, dagli accordi interconfederali e dal presente contratto, che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

1. consentire ai Lavoratori di acquisire, attraverso un sistema di flessibilità, le professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle mutate esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative e di favorire lo sviluppo verticale delle carriere;
2. cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale femminile, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei Lavoratori;
3. rispondere a necessità di aggiornamento dei Lavoratori al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale;
4. facilitare il reinserimento delle lavoratrici e dei Lavoratori dopo lunghi periodi di disoccupazione.

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

Le modalità di riscossione delle quote che il Datore di lavoro deve versare al Fondo, nonché altri finanziamenti, sono regolamentati dallo Statuto e dal Regolamento dell'Ente Bilaterale di Formazione.

TITOLO XLVIII – Previdenza complementare

Art. 103 – 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.

TITOLO XLIX – Patronati

Art. 104 – 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 sedi territoriali delle OO.SS. firmatarie.

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.

TITOLO L – Contributo d'assistenza contrattuale

Art. 105 – Contributo d'Assistenza Contrattuale

Le Associazioni Datoriali firmatarie hanno determinato a carico dei Datori di Lavoro una quota obbligatoria inderogabile pari ad € 20,00 per dipendente per 13 mensilità, a copertura dei costi connessi alla costituzione e gestione del presente sistema contrattuale.

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

TITOLO LI – Privacy

Art. 106 – Privacy

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

TITOLO LII – Ambito di applicazione

Art. 107 – Ambito di applicazione

Il presente CCNL si applica a titolo esemplificativo e non esaustivo ai seguenti settori/aziende costituite in qualsiasi forma giuridica, comprese le cooperative:

Dipendenti che operano in tutte quelle attività che direttamente o indirettamente possono rientrare nella sfera del turismo.

A. (Codice ATECO 55) – Alloggio:

1. Alberghi e strutture simili;
2. Alloggi per vacanze e altre strutture per brevi soggiorni;
3. Aree di campeggio e aree attrezzate per camper e roulotte;
4. Altri alloggi.

B. (Codice ATECO 56) – Attività dei servizi di ristorazione:

1. Ristoranti, trattorie, pizzerie, osterie, tavole calde e attività di ristorazione mobile;
2. Self-service, fast food, paninoteche, friggitorie, locali notturni, posti di ristoro;
3. Fornitura di pasti preparati (catering per eventi) e altri servizi di ristorazione;
4. Bar e altri esercizi simili senza cucina.

C. (Codice ATECO 79) – Attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour operator e servizi di prenotazione e attività connesse:

1. Attività delle agenzie di viaggio e dei tour operator;
2. Altri servizi di prenotazione e attività connesse.

D. (Codice ATECO 93) – Attività ricreative e di divertimento:

1. Parchi di divertimento e parchi tematici;
2. Altre attività ricreative e di divertimento.

E. (Codice ATECO 93.29.2) - Gestione di stabilimenti balneari: marittimi, lacuali e fluviali:

1. Attività ricreative in spiaggia;
2. Noleggio di cabine, armadietti, ombrelloni, lettini, sedie, ecc.

TITOLO LIII – Quadri

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 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 nell'istituire presso l'Ente Bilaterale un Osservatorio Bilaterale nazionale, al fine di elaborare progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione, anche con particolare riferimento a particolari settori professionali.

Art. 111 – Quadri: assegnazione della qualifica

L'assegnazione al Lavoratore dipendente delle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di Lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per un periodo di oltre 180 giorni di calendario. Resta inteso che, per il tempo d'assegnazione alla categoria superiore, al Lavoratore spetterà il riconoscimento della differenza tra la PBNM del livello Quadro e la PBNM del livello di appartenenza.

Art. 112 – Quadri: assistenza sanitaria

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 da medesimo incombente.

TITOLO LIV – Classificazione unica

Art. 113 – Classificazione Unica

I Lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 7 livelli, oltre ai Quadri. Resta perciò fermo che l'assegnazione dei Lavoratori alle diverse categorie deve essere effettuata in base alle mansioni in concreto esercitate dagli stessi, indipendentemente dalle denominazioni in uso presso l'Azienda.

Scala classificatoria

Primo livello

Appartengono al primo livello i lavoratori con funzioni di responsabilità esecutiva che svolgono, con responsabilità, funzioni esecutive e che sovrintendono le unità produttive, con iniziativa e autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

Sono compresi in questo livello a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti lavoratori: direttore; gerente; direttore agenzia cat. A.; direttore di porto o darsena; responsabile di più agenzie di viaggio facenti capo ad una stessa azienda.

Secondo livello

Appartengono al secondo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi con funzioni di controllo e di coordinamento.

- Sono compresi in questo livello a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti lavoratori: capo contabile; direttore catering; direttore agenzia cat. B.; vice direttore; food and beverage manager; capo settore amministrativo; vice direttore di porto o di darsena; direttore campeggio o villaggio turistico nei quali sia esclusa la figura del direttore di cat. A; capo personale; responsabile di amministrazione; responsabile area mense; responsabile sicurezza sul lavoro; responsabile marketing; ispettore; interprete; responsabile ristorante; responsabile servizi di prenotazione; responsabile del coordinamento dei servizi di ricevimento e portineria; responsabile tecnico area alberghiera villaggi turistici; capo cuoco responsabile del coordinamento di più cucine; primo maître d'hotel; primo sommelier; capo ricevimento; cassiere centrale; responsabile officina; addetto gestione acquisti e vendite per le aziende che gestiscono il trasporto ed attività connesse in ambito prevalentemente turistico.

Terzo livello

Appartengono al terzo livello i dipendenti che svolgono mansioni di concetto che richiedono adeguata specializzazione e specifica capacità professionale nonché i lavoratori specializzati provetti che, in condizione di autonomia operativa, svolgono mansioni che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante preparazione teorica tecnico-pratica comunque acquisita.

Sono compresi in questo livello a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti lavoratori: impiegati di concetto; segretario di direzione; segretario ricevimento cassa o amministrazione; impiegato con conoscenza di due lingue estere addetto al ricevimento; addetto all'assistenza accompagnamento di viaggi; addetto ai servizi di prenotazione; programmatore di acquisita capacità; promotore commerciale; tecnico diplomato; cuoco unico; portiere unico; barman; pasticciere; gelataio; pizzaiolo unico; barista; cameriere di rango; parrucchiere; estetista; istruttore di nuoto con brevetto; addetto al salvataggio sulle spiagge e nelle piscine; capo assistente bagnanti; istruttore di ginnastica correttiva; infermiere diplomato; operaio specializzato; capo operaio; capo mensa surgelati e/o precotti; assistente o vice o aiuto direttore catering; capo cuoco; infermiere diplomato professionale; fisiocinesiterapista diplomato; maître; sommelier; addetto alle pratiche di stipula dei contratti di noleggio per le aziende che gestiscono il trasporto ed attività connesse in ambito prevalentemente turistico; addetto alle pratiche inerenti la circolazione dei veicoli per le aziende che gestiscono il trasporto ed attività connesse in ambito prevalentemente turistico.

Quarto livello

Appartengono al quarto livello i lavoratori che eseguono compiti operativi, comprese le operazioni di vendita e ausiliare alla vendita e i lavoratori che eseguono mansioni che richiedono specifiche conoscenze tecniche. Nelle *“operazioni ausiliare alla vendita”* devono ritenersi comprese quelle di movimentazione merce, di cassa, di rifornimento merci nelle scaffalature, di marcatura e di preparazione dei prodotti.

- Sono compresi in questo livello a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti lavoratori: impiegato d'ordine; addetto al recupero crediti; addetto all'autoparco; addetto centro stampa; addetto all'assistenza e ricevimento degli arrivi e delle partenze; contabile d'ordine; impiegato addetto prevalentemente alla vendita al banco di viaggi già programmati; stenodattilografa con funzioni di segretaria; addetto alle macchine elettrocontabili; portiere (se secondo portiere o ex turnante); centralinista semplice o anche in lingue estere; cassiere; impiegato con conoscenza di una lingua straniera; addetto ai servizi turistici; operaio qualificato; aiuto cuoco; aiuto pasticciere; aiuto gelataio; aiuto pizzaiolo; aiuto barista; demi chef; aiuto portiere; guardarobiere; magazziniere; cameriere; manicurista; addetto fangoterapia o altri specifici trattamenti; infermiere semplice; ormeggiatore in porti o darsene con cumulo di mansioni; capo squadra elettricisti e/o idraulici e/o falegnami e/o dipintori e/o muratori.

Quinto livello

Appartengono al quinto livello i lavoratori che eseguono mansioni per cui la esecuzione sono richieste semplici conoscenze e adeguate capacità tecnico-

pratiche comunque acquisite e/o che richiedono il possesso di normali conoscenze pratiche.

- Sono compresi in questo livello a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti lavoratori: assistente portineria; hostess; addetto esclusivamente al centralino; archivista; portavalori; addetto alla sicurezza; addetto alla sola vendita di biglietti; personale di vendita a bordo ed a terra; comis di cucina, ristorante, bar, self-service, tavola calda; cantiniere; dispensiere; addetto alla cucina; lavandaia; garagista; addetto alla portineria; cameriere di sala ed ai piani; facchino ai piani; cameriere ai piani; cameriere nei villaggi turistici; banconiere di tavola calda; personale di fatica; aiuto cameriere; fattorino; inserviente; magazziniere comune; magazziniere con funzioni operaie e/o impiegate; assistente ai bagnanti; cassiere bar/ristorante; autista; conducente di autobus, minibus, autocarri, autotreni ed autoarticolati; giardiniere; addetto al trasporto fango; addetto alle inalazioni.

Sesto Livello

Appartengono al sesto livello i lavoratori che eseguono mansioni per la cui esecuzione sono richieste semplici conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite e/o che richiedono il possesso di normali conoscenze teoriche ed adeguate capacità tecnico-pratiche.

- Sono compresi in questo livello a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti lavoratori: assistente portineria; caffettiere non barista; stiratrice; cucitrice; aiuto reparto cure sanitarie; operaio semplice; facchino ai piani; operatore unico servizi pulizia; guardiano notturno e diurno; sorvegliante di ingresso; accompagnatore su campo; aiuto recezionista; custode; operaio semplice; addetto al lavaggio macchine; inserviente di stabilimento o cabina o capanna o agli spogliatoi; addetto a mansioni di semplice attesa.

Settimo livello

Appartengono a settimo livello i lavoratori che svolgono mansioni di facchinaggio, pulizia, manovalanza, imballaggio o equivalenti.

TITOLO LV – Periodo di prova

Art. 114 – 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:

	Livello di destinazione	Periodo di prova
	Quadro	6 mesi
I.		6 mesi
	II.	60 gg di lavoro effettivo
	III.	60 gg di lavoro effettivo
	IV.	60 gg di lavoro effettivo
V.		60 gg di lavoro effettivo
VI – VII		45 gg di lavoro effettivo
	* di calendario	

Clausola di durata minima del patto di prova

Le Parti, al fine di garantire un tempo minimo di verifica dell'effettiva capacità del Lavoratore in prova, concordano a favore del Lavoratore una clausola di durata minima della stessa, pari al 50% della durata prevista dal presente Contratto.

Pertanto, salvo i casi di giusta causa o giustificato motivo, solo superato il 50% del periodo di prova ma entro il limite massimo della stessa, il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dal Datore di Lavoro, senza obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva, ma con diritto del Lavoratore al Trattamento di Fine Rapporto maturato.

Durante il periodo di prova è in ogni caso fatto salvo il diritto di libero recesso del Lavoratore.

Durante lo svolgimento del periodo di prova, qualora ciò sia previsto dalla contrattazione di secondo livello, l'Ente Bilaterale potrà adottare iniziative per la formazione del Lavoratore, in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, entro il limite di 8 ore.

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.

TITOLO LVI – Tabelle retributive

Art. 115 – Tabelle retributive

Dal 28/10/2014 la Paga Base Nazionale Mensile od Oraria lorda da riconoscere per 13 mensilità, per ciascun livello d'inquadramento, è la seguente:

Livello	PBNM
Quadro	2.085,00
I	1.835,00
II	1.680,00
III	1.560,00
IV	1.480,00
V	1.390,00
VI	1.310,00
VII	1.220,00

TITOLO LVII – Trattamento economico

Art. 116 – Trattamento economico

La normale retribuzione del Lavoratore dipendente è costituita dalla Retribuzione Mensile Normale.

Art. 117 – Indennità di cassa

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità e per almeno 15 giorni solari nel mese, qualora abbia obbligo di quadratura dei conti e completa responsabilità per errori, che comporti l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete, per tutto il tempo dell'incarico e della responsabilità, un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della Paga Base Nazionale Mensile, eventualmente pro-quota.

TITOLO LVIII – Aumenti periodici d’anzianità

Art. 118 – Aumenti periodici d’anzianità

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

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

Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello d'inquadramento, nelle seguenti misure:

Livello	PBNM
Quadro	25,00
I	24,00
II	23,00
III	22,00
IV	21,00
V	20,00
VI	19,50
VII	19,00

In occasione del nuovo scatto d’anzianità l’importo riportato in tabella va a sommarsi agli scatti precedenti.

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

L’importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, è corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio d’anzianità.

In caso di provenienza da altro CCNL, all’atto del passaggio l’importo degli scatti d’anzianità sarà ricalcolato moltiplicando il numero degli scatti già maturati per il nuovo valore dello scatto nel nuovo livello d’inquadramento.

La retribuzione degli scatti concorrerà a formare la “retribuzione complessivamente equivalente” del Lavoratore.

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

TITOLO LIX – Lavoro ordinario festivo – notturno

Art. 119 – Lavoro Ordinario

Le ore di lavoro ordinario saltuariamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione oraria del 10%, da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro festivo prestato.

In caso di lavoro ordinario festivo diurno previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 5%.

Art. 120 – Lavoro Notturmo

Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 23.00 alle ore 6.00. Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne è maggiorato del 10%, da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale.

In caso di lavoro ordinario notturno, previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 5%.

Art. 121 – Lavoro Festivo Notturmo

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva è maggiorato del 15% da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale.

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

Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro ordinario festivo o notturno

Descrizione	Maggiorazione	
	Lavoro non a turni	Lavoro a turni
a. Ordinario festivo	10%	5%
b. Ordinario notturno	10%	5%
c. Ordinario festivo notturno	15%	10%

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

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

TITOLO LX – Lavoro straordinario

Art. 122 – Lavoro straordinario

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

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

Per il dovere di collaborazione, lo straordinario richiesto entro i limiti contrattuali è obbligatorio, fatte salve le comprovate situazioni personali d'obiettivo impedimento. L'Azienda potrà fare ricorso al lavoro straordinario sia nei casi di necessità urgenti ed occasionali, sia riferiti alla peculiarità del settore, oltre ai casi previsti come deroga ed eccezione dalle norme di Legge.

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

Le maggiorazioni da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale, sono:

1. 10% per le prestazioni di lavoro dalla 41° alla 48° ora settimanale e per i Lavoratori discontinui dalla 46° alla 54° ora settimanale;
2. 15% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48° ora settimanale e per i discontinui oltre la 54° ora settimanale;
3. 20% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
- 5.25% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;
- 6.30% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

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

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

Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro straordinario

Descrizione	Maggiorazione RON*
Straordinario entro le 48 ore settimanali	10%
Straordinario eccedente la 48° ora settimanale	15%
Straordinario diurno festivo	20%
Straordinario notturno	25%
Straordinario notturno festivo	30%

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

TITOLO LXI – Trasferimento – trasferta – distacco o comando

Art. 123 – Trasferimento – Trasferta – Distacco o Comando

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

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

Art. 124 – Trasferimento

Il Trasferimento sposta la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della medesima Azienda.

Esso avviene normalmente con il consenso del Lavoratore, salvo che per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Il trasferimento non può discriminare i Lavoratori per motivi sindacali o per altre ragioni inerenti alla sfera personale, e non è mai possibile senza il consenso dell'interessato quando lo stesso sia eletto a cariche pubbliche.

Il trasferimento non può in ogni caso assumere la valenza di sanzione disciplinare atipica. Il trasferimento dà diritto alle seguenti indennità o rimborsi:

1. rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto, avvenuto conformemente alle disposizioni aziendali ed al decoro del Lavoratore. Qualora il trasferimento preveda il cambio di domicilio, rientrano nel rimborso delle spese sostenute anche gli oneri documentati di trasloco;
2. il rimborso dell'eventuale affitto o del mancato godimento ad equo canone dell'alloggio, qualora il preavviso al trasferimento sia inferiore a mesi 6, fino a concorrenza di tale termine;
3. un'indennità di trasferimento pari a quella prevista per il personale in trasferta, per un massimo di 9 settimane, ridotte di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto;
4. in caso di trasloco del mobilio, il Lavoratore avrà diritto a 24 ore di permesso straordinario retribuito od alla relativa indennità sostitutiva;
5. nel caso di Lavoratore capofamiglia, il rimborso delle spese di trasporto di cui al punto 1 che precede dovrà comprendere le spese effettive sostenute e documentate, anche per ciascun convivente a carico. Inoltre, si riconoscerà per ciascun convivente, con i criteri di cui al punto 3 che precede, il 50% della diaria per il tempo ivi previsto.

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

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

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

Art. 125 – Trasferta

Quando la prestazione lavorativa non coincide con la sede ordinaria di lavoro e la stessa avviene per l'intero orario normale giornaliero, ad almeno 70 Km dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo della prestazione giornaliera di lavoro è raggiungibile, dalla sede abituale, in un tempo normalmente superiore ad un'ora, si configura la Trasferta con il diritto alla relativa indennità. In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dalla sede abituale al luogo di lavoro comandato e d'altre eventuali spese sostenute per conto dell'Azienda (purché analiticamente documentate e nei limiti della normalità o aziendalmente definite), al Lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue:

- a. rimborso spese non documentabili, purché analiticamente attestate dal Dipendente, fino ad un importo massimo giornaliero di € 12,00;
- b. diaria giornaliera, anche detta "Indennità di trasferta", pari a 1/52° della Paga Base Nazionale Mensile, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede e l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio, nel limite massimo di 2 ore giornaliere. Oltre tale limite, il tempo di viaggio sarà retribuito con il 70% della Retribuzione Oraria Normale. Eventuale lavoro straordinario effettuato fuori dalla sede abituale di lavoro, purché documentato ed autorizzato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni.

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

Qualora il mezzo di trasporto sia di proprietà del Lavoratore dovrà essere corrisposto, a titolo di rimborso delle spese per carburanti, lubrificanti, per rischio d'uso, per manutenzione e per usura del mezzo, un compenso pari al 70% del costo chilometrico ACI.

Tale compenso esclude i costi per quota interessi, tassa di circolazione e quota capitale, in quanto costi totalmente indipendenti dall'uso aziendale, mentre comprende l'assicurazione RCA per il rischio conseguente a danni subiti dal mezzo a causa di incidente.

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

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

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

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

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

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

Art. 126 – Distacco

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

In caso di distacco il Datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del Lavoratore.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del Lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento ad un'unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il Lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

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

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

Art. 127 – Modificabilità della presente disciplina

Nel presente titolo, tenuto conto della possibilità che il contratto sia applicato in Aziende di ridotte dimensioni, ove la contrattazione di secondo livello potrebbe non svolgersi od essere difficoltosa, si è fatta la scelta, apparentemente contraria al principio di sussidiarietà, di definire in modo molto analitico le condizioni per il trasferimento, la trasferta ed il distacco. Per quanto precede, non è però impedito alla contrattazione di secondo livello di modificare anche *in peius* singoli aspetti disciplinati nel presente Titolo, sulla base di valutazioni di carattere particolare e nel complesso degli istituti e benefici da essa garantiti.

TITOLO LXII – Apprendistato

Art. 128 – Natura e disciplina generale

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed occupazione di giovani.

Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:

- a) apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore ed il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b) apprendistato professionalizzante;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

Per la disciplina generale del contratto di apprendistato si rinvia al Capo V, artt. 41 e ss. D.Lgs. 81/2015.

Art. 129 – Durata

Il contratto di apprendistato ha durata minima non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dagli artt. 43, comma 8, e 44, comma 5, del D.Lgs 81/2015.

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

Inquadramento Finale	Durata Primo Periodo	Durata Secondo Periodo	Durata Totale
1° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
2° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
3° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
4° Livello	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

Art. 130 – Disciplina previdenziale

“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 previsioni legislative in deroga da:

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

Art. 131 – Malattia – Infortuni

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

1. nel primo periodo d'Apprendistato:

- a. dal 4° al 20° giorno di malattia: 15% della retribuzione normale dell'Apprendista;
- b. dal 21° al 180° giorno di malattia: 25% della retribuzione normale dell'Apprendista.

2. nel secondo periodo d'Apprendistato: per tutto il periodo di malattia, entro i limiti del comporto, il 30% della retribuzione normale dell'Apprendista, dal quarto giorno.

Eventuali trattamenti più favorevoli potranno essere stabiliti "ad personam".

Nota a verbale. 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 a tale termine del periodo di preavviso contrattualmente dovuto. Il preavviso potrà essere sostituito dalla relativa indennità.

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.

Art. 132 – 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 diciassetenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 28 marzo 2003, n. 53.

La durata è stabilita dall'Art. 154 in relazione al tipo di qualificazione da conseguire, ma in ogni caso non inferiore i 6 mesi e non superiore i 36 mesi.

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 definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o agli Enti Bilaterali di cui al D.Lgs. 276/2003;
- f. la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge n. 53/2003, (per il contratto di tipo b);
- g. la formazione deve essere registrata nel libretto formativo d'ogni singolo Apprendista partecipante;
- h. la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge n. 53/2003;
- i. l'indicazione di un monte ore di formazione che non può essere inferiore a 120 ore all'anno. La regolamentazione dei profili formativi spetta alle regioni, province autonome di Trento e Bolzano d'intesa con il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Pubblica Istruzione, dell'Università e della Ricerca, sentite le associazioni dei Datori di lavoro e dei Lavoratori. La formazione formale può essere espletata attraverso strutture accreditate o nell'impresa stessa e potrà essere svolta anche con modalità "e-learning";
- j. la presenza di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate;
- k. il compenso dell'Apprendista non potrà essere legato a tariffe di cottimo e vi è il divieto per il Datore di lavoro di recedere dal contratto d'Apprendistato senza giusta causa o giustificato motivo.

Art. 133 – Assunzione Apprendisti

L'Azienda, se composta da più di 10 lavoratori dipendenti, potrà assumere apprendisti qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 20% degli apprendisti il cui contratto di apprendistato sia scaduto 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.

Art. 134 – 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. 137 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 il periodo di 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.

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 effettuata proroga in ugual modo la durata del patto di prova.

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

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

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

Art. 135 – 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.

In caso di Studi 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.

Art. 136 – 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 o dagli Enti Bilaterali.

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 negli studi professionali.

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 agli Studi;
- 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 allo Studio.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il Datore di lavoro, a richiesta dell'Apprendista, attesta l'attività formativa svolta.

Art. 137 – Trattamento normativo

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

Le ore d'insegnamento sono comprese nell'orario di lavoro e sono quindi retribuite.

Eventuale formazione esterna all'orario di lavoro sarà retribuita con la normale retribuzione oraria di lavoro ordinario dell'Apprendista. Sul foglio paga, possibilmente, sarà riportata con apposita voce "formazione retribuita".

Art. 138 – Obblighi del Datore di Lavoro

Il Datore di lavoro ha l'obbligo di:

1. impartire o fare impartire all'Apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per assumere i compiti previsti dalla qualifica e dal contratto di Apprendistato;
2. non sottoporre l'Apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo od analoghe forme di incentivo;
3. non adibire l'Apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per il quale è stato assunto;
4. accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
5. accordare all'Apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 8 ore settimanali per non più di 20 settimane l'anno;
6. per gli Apprendisti minori, informare periodicamente la famiglia dell'Apprendista, o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

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

Art. 139 – Doveri dell'Apprendista

L'Apprendista deve:

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

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

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

Art. 140 – 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 gli Studi che operano su 24 ore.

Art. 141 – Rinvio

Le Parti, vista la recente modificazione dell'Apprendistato, per quanto qui non disciplinato, rinviano al D.Lgs. 81/2015.

TITOLO LXIII – Indumenti – attrezzi di lavoro

Art. 142 – Indumenti – attrezzi di lavoro

Nel caso in cui sia fatto obbligo al Lavoratore di indossare speciali divise od indumenti, la relativa spesa sarà a carico dell'Azienda.

Parimenti, sarà a carico del Datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i Lavoratori siano tenuti ad utilizzare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari, in applicazione della vigente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'Azienda è inoltre tenuta a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione della prestazione lavorativa.

Il Lavoratore dovrà conservare in buono stato tutto quanto sia messo a sua disposizione, senza apportarvi alcuna modifica se non dopo aver richiesto e ottenuto la relativa autorizzazione da parte dell'Azienda.

Qualunque modifica arbitrariamente effettuata darà all'Azienda, previa contestazione formale dell'addebito, il diritto di rivalersi per il danno subito, sulle competenze del Lavoratore.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti ricevuti in dotazione temporanea dovranno essere riconsegnati al personale incaricato. In caso di smarrimento delle suddette dotazioni per scarsa diligenza, il Lavoratore è tenuto a provvedere personalmente alla loro sostituzione od al rimborso.

TITOLO LXIV – Codice disciplinare doveri del lavoratore dipendente disposizioni disciplinari licenziamenti

(Da affiggere in luogo accessibile da tutti i Lavoratori)

Art. 143 – Doveri del Lavoratore

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

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. 144 – Disposizioni Disciplinari

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

- a. rimprovero verbale per le infrazioni più lievi;
- b. rimprovero scritto;

- c. multa in misura non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione oraria;
- d. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 giorni;
- e. licenziamento disciplinare.

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

Tale comunicazione dovrà essere fatta per iscritto, e dovrà contenere la specifica indicazione dell'infrazione commessa. Il Lavoratore avrà la possibilità di presentare le proprie giustificazioni entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione e di richiedere, al contempo, di essere ascoltato dal Datore di lavoro.

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

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

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del Lavoratore che sia recidivo a rimproveri per medesime fattispecie o che abbia determinato un danno all'Azienda.

A titolo esemplificativo:

- a. ritardi anche dopo rimproveri specifici nell'inizio del lavoro senza giustificazione;
- b. esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- c. si rifiuti di osservare la disciplina vigente sul luogo di lavoro e di adempiere ai compiti rientranti nel profilo del proprio livello;
- d. si assenti dal lavoro per un'intera giornata senza comprovata giustificazione;
- e. non dia immediata notizia all'Azienda di ogni mutamento della propria dimora durante il servizio;
- f. si presenti al lavoro in stato di alterazione etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti;
- g. commetta recidiva nelle infrazioni che abbiano 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 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. 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 degli obblighi di cui all'Art. 170;
- 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. 145 – Codice disciplinare

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

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

TITOLO LXV – Risoluzione del rapporto di lavoro – preavviso

Art. 146 – 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, 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. 169 che precede.

Recesso per “giusta causa” (senza preavviso)

Si ha quando si configura una delle fattispecie previste dal paragrafo B) dell’Art. 169 che precede.

Art. 147 – Rinvio

Per ogni altro motivo di interruzione del rapporto di lavoro, in particolare per il licenziamento economico, il licenziamento disciplinare ed il licenziamento discriminatorio si rinvia integralmente a quanto disposto dalla L. 10 dicembre 2014 n. 183 (jobs act) e s.m.i.

Art. 148 – 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. 149 – 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 successivo articolo del CCNL, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione 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:

Livelli	fino a 5 anni d'anzianità	fino a 10 anni d'anzianità	oltre a 10 anni d'anzianità
Quadro			
I livello	60 giorni di calendario	90 giorni di calendario	120 giorni di calendario
II Livello			
III Livello			
IV Livello	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario	60 giorni di calendario
V Livello			
VI Livello	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario
VII Livello			

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

TITOLO LXVI – Risarcimento danni

Art. 150 – Risarcimento danni

I danni e le perdite imputabili a titolo di dolo, colpa, o negligenza, gravi ed accertate del Lavoratore, che possono comportare trattenute per il risarcimento, devono essere contestati tempestivamente e formalmente dal Datore di lavoro (ex. Art 7 L. 300/70). L'importo del risarcimento del danno effettivamente arrecato, potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione nella misura massima del 10% della Paga di Fatto spettante.

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

TITOLO LXVII – Allineamento contrattuale

Art. 151 – Lavoratori provenienti da altro CCNL

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

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

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

La nuova retribuzione annua da riconoscere, dall'applicazione del presente CCNL, sarà determinata dalla Paga Base Nazionale Mensile per 13 mensilità, dall'indennità di mancata contrattazione di secondo livello annuale e mensile per 12 mensilità, o, in alternativa, dalla contrattazione di secondo livello e/o da un 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, potranno continuare ad essere riconosciute ad personam. In alternativa, con accordo scritto tra Datore di lavoro e Lavoratore, le stesse potranno essere 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 al 70% del loro valore pieno.

TITOLO LXVIII – Fondo di solidarietà bilaterale

Art. 152 – Fondo di solidarietà bilaterale

Le parti, in conformità alla normativa introdotta dalla L 92/2012 e s.m.i., si impegnano a costituire il Fondo di Solidarietà Bilaterale Contrattuale allo scopo di garantire trattamenti integrativi a sostegno del reddito nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalle disposizioni in materia di Cassa Integrazione, in tutte le realtà lavorative che, per le loro caratteristiche dimensionali, non hanno diritto alle integrazioni salariali da parte di I.N.P.S.

In attesa della costituzione del Fondo di Solidarietà Bilaterale Contrattuale, i datori di lavoro dovranno versare il contributo legalmente previsto al Fondo di Solidarietà Residuale istituito presso I.N.P.S.

TITOLO LXIX – Benefici fiscali accordi di secondo livello territoriali od aziendali

Art. 153 – Benefici fiscali accordi di secondo livello territoriali od aziendali

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 porzioni sensibili della retribuzione 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. 154 - 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 declaratori 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 C.C.N.L. in percentuali progressive con un limite minimo del 70% e previsione del raggiungimento del 100% nei tre anni successivi.

Art. 155 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. 156 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 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

