

<b>ConfAziendaTurismo Fedimprese Unica</b>	<b>C.I.S.A.L. TERZIARIO</b>
<b>CONFAZIENDA</b>	<b>C.I.S.A.L. Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori</b>

## **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro**

**per i dipendenti da Aziende  
esercanti attività del settore**

# **“TURISMO E PUBBLICI ESERCIZI”**

*(In vigore dal 01 agosto 2012 al 31 luglio 2015)  
con le modifiche e le integrazioni apportate dall'Accordo del  
04/10/2012*

### *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.

© 2012 CONFAZIENDA, CISAL, CONFAZIENDATURISMO, FEDIMPRESE, UNICA, CISAL  
TERZIARIO

# **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

**PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL SETTORE**

**“TURISMO E PUBBLICI ESERCIZI”**

Le presente edizione di stampa del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Aziende del settore “Turismo e Pubblici Esercizi” del 1 Agosto 2012 è stata autorizzata dalle Organizzazioni firmatarie:

CONFAZIENDATURISMO

FEDIMPRESE

UNICA

CONFAZIENDA

C.I.S.A.L. TERZIARIO

C.I.S.A.L.

**CONFAZIENDA**

**C.F. 95099950636**

Piazza Garibaldi 26 80142 Napoli

**CONFAZIENDATURISMO**

**C.F.95099950636**

Via Lisbona 19 00198 Roma

**FEDIMPRESE: Federazione del Commercio, Turismo, Artigianato, Agricoltura, Terziario, Piccola e Media Impresa, dei Professionisti e dei Dirigenti d'Azienda**

Via Sindaco Memmo 8, 73010 Guagnano (Lecce) C.F. 80010190751

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

**C.F. 97488200581**

Viale B. Buoizzi 5 00197 Roma

**C.I.S.A.L.: Confederazione Italiana Sindacati**

**C.F.80418520583**

Via Torino, 95 – 00184 ROMA (RM)

**C.I.S.A.L. TERZIARIO: Federazione nazionale sindacati autonomi Lavoratori commercio**

**C.F. 97086090582**

Via Cristoforo Colombo 115 – 00154 ROMA (RM)

L'anno 2012 il giorno 2 del mese di Agosto in Roma, presso la sede della Cisl, sita in Roma, Via Cristoforo Colombo 115,

## TRA

**CONFAZIENDA Turismo**, rappresentata dal Commissario Alessandra Bandinu, e da una delegazione composta dai Sigg. Sabrina Arban, Sabrina Buono, Mario Gioia, Raffaele Mazzocca, Mauro Munzi, Loretta Pellegrini e dal Coordinatore nazionale del C.N.I.S.I ( Coordinamento Nazionale Imprenditori Stranieri in Italia) Ernesto Ventola e da una delegazione composta dai Sigg. Amadou Toumani Tourè, Yu Zhengsheng, Disanayaka Mudiyanseelage Jayaratne.

con l'assistenza di:

**CONFAZIENDA**: rappresentata dal Presidente Giuseppe Salvati, dal Direttore Generale Bruno Randone, e da una delegazione composta dai Sigg. Franco Ravazzolo, Daniele Angeloni, Antonio Carpentieri, Nicola Gentile, Caterina La Bella, Giuliano Marchiali, Gennaro Pupo, Antonino Zinnanti.

**Fedimprese**, rappresentata dal Presidente Salvatore Longo, e da una delegazione composta dai Sigg. Luigi Accogli, Cosimo Angione, Paolo Salvatore D'Agostino, Cosimo Franco Ingrosso, Claudia Longo, Giovanni Sciolti, Adriano Scozzi.

**UNICA**, rappresentata dal Presidente Gianluigi De Sanctis, dal Vice Presidente Claudio Canali, Stefano Diquattro, Presidente del Consiglio Nazionale e da una delegazione composta dai Sigg. Fausto Antinori, Paolo Apostolo, Michele Badino, Paolo Belleggia, Maurizio Bonfanti, Rita Catalano, Paola Cerutti, Ugo Natalino Chiapparelli, Maurizio Dante, Anna Ferraris, Paolo Gazzaniga, Alessandro Marochi, Michele Pagani, Patrizio Rossi, Emilia Santambrogio, Daniele Tarchi e da Patrizia Carlini, Presidente di Unica-Turismo.

## E

**C.I.S.A.L. TERZIARIO**: rappresentata dal Segretario Nazionale Fulvio De Gregorio e dai componenti della segreteria Vincenzo Caratelli, Luca Di Oto, Vito Perrone, Alice Fioranzato, Luca Gaburro, nonché da Caporale Francesco, Vito Naddeo, Francesco Cantelli, Massimo Caldari, Anna Rita Crudo, Guidi D'amato e Angelo Cagnazzo.

con l'assistenza di:

**C.I.S.A.L.: Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori** rappresentata dal Segretario Generale Francesco Cavallaro e dai Segretari Confederali, Pietro Venneri e Massimo Blasi.

## SI STIPULA

Il presente CCNL per i dipendenti delle Aziende esercenti attività nel settore del "**Turismo e Pubblici Esercizi**", con validità 01 Agosto 2012 – 31 Luglio 2015, composto da 9 Capi, 51 Titoli, 5 Sezioni, 267 Articoli e 4 allegati.

*Le Associazioni firmatarie del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da imprese del turismo, nella loro reciproca sfera d'interesse e autonomia, hanno promosso la stipula del contratto considerandolo momento qualificante della propria azione politica, tesa a individuare aree di azione condivisa e di promozione sociale in vantaggio dei rispettivi associati.*

*In questo momento di confronto le parti vedono, nell'attuale fase di crisi globale dell'economia e di recessione a livello nazionale, l'importanza strategica di focalizzare l'attenzione sui punti di forza del sistema Italia e quindi sul turismo, da sempre cardine e traino del sistema produttivo ed economico nazionale.*

*Tutto ciò premesso, le Associazioni firmatarie sottolineano come i contenuti del presente C.C.N.L. siano il risultato di un'informata e maturata consapevolezza delle Parti Sociali, rispetto al processo evolutivo che caratterizza il nostro sistema economico e produttivo, alla luce della profonda crisi economica e produttiva che ormai da oltre un triennio sta investendo il sistema Italia e i paesi industrializzati, più in generale.*

*Le Associazioni hanno assegnato all'Ente Bilaterale En.Bi.C. la massima importanza attribuendo a questo il compito di definire e gestire le linee di sviluppo della reale applicazione del CCNL.*

*Nello specifico, le competenze dell'En.Bi.C. sono riconducibili alle seguenti aree di intervento:*

- Gestione, per il tramite della Commissione Paritetica Nazionale, delle vertenze collettive sull'applicazione contrattuale;*
- Azione di vigilanza e promozione sulle pari opportunità, l'inclusione sociale, la lotta alle discriminazioni di genere, orientamento filosofico-religioso, etnia e nazionalità;*
- Gestione diretta di un fondo per il sostegno al reddito dei Lavoratori iscritti;*
- Gestione, attualmente diretta ed in futuro probabilmente affidata ad una polizza sanitaria integrativa, di un sistema mutualistico e solidaristico per l'erogazione di servizi integrativi alle coperture del SSN;*
- Gestione, per il tramite dell'Organismo Paritetico, delle tematiche inerenti l'applicazione delle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro secondo le previsioni del TUSL;*
- Gestione, sempre per il tramite dell'OP, degli adempimenti inerenti il TUSL nelle Aziende sotto la soglia numerica dei 15 dipendenti(RLST).*

*In un arco temporale di crisi economica, le Parti attribuendo all'En.Bi.C. vasti compiti, oltre quelli ordinariamente assegnati agli EE.BB dalla contrattazione, con conseguente riconoscimento di quote di servizio, hanno attribuito, all'interno della determinazione del complessivo costo del lavoro, una evidente importanza strategica all'En.Bi.C.*

*Fermi restando i principi, costituzionalmente garantiti, della libertà di associazione e di tutela delle retribuzioni di fatto per i rapporti di lavoro in essere, le Parti intendono ribadire come il giudizio sui contenuti economici del presente strumento contrattuale debba essere il frutto di un complessivo calcolo che sommi le retribuzioni contrattuali, i servizi erogati dall'Ente Bilaterale, le indennità contrattuali e la contrattazione di secondo livello, che seppur non obbligatoria è fortemente incentivata dai contenuti dell'art.137, il tutto temperato dall'attuale quadro macroeconomico globale, dell'Unione europea ed Italiano.*

*Le Associazioni sottoscrittrici, intendono, altresì ribadire il deciso sostegno allo sviluppo di una nuova, diffusa, sostenibile ed incentivante contrattazione di secondo livello. Le Parti,*

*consapevoli delle resistenze presenti nei confronti del medesimo istituto, hanno previsto una specifica indennità di mancata contrattazione di secondo livello.*

*In conclusione, le Associazioni sottoscrittrici intendono esplicitare il proprio Avviso Comune sulle aree di intervento prioritario della politica nel mondo del lavoro:*

- *Defiscalizzazione e decontribuzione delle quote versate da Aziende e Lavoratori agli Enti Bilaterali Contrattuali;*
- *Estensione della contribuzione agevolata al 10% per tutte le erogazioni extra retributive previste dalla Contrattazione Collettiva, Territoriale ed Aziendale;*
- *Fattibilità operativa di accordi tra Enti Bilaterali ed Enti Per la Formazione Continua per l'erogazione di sussidi al reddito per i Lavoratori, espulsi dal ciclo produttivo, che intendano riqualificarsi al fine di agevolare il proprio inserimento nel mondo del lavoro.*

*Le Parti, con la definizione - stipula del Presente Contatto Collettivo Nazionale di Lavoro, manifestano che:*

- *CONDIVIDONO l'esigenza di tutelare l'istituto della Contrattazione Collettiva Nazionale;*
- *RIAFFERMANO l'importanza di una puntuale e corretta applicazione degli Istituti di flessibilità in ingresso, non intesi come mero strumento di risparmio aziendale o di precarizzazione delle esistenze, ma come una fase all'interno della vita lavorativa che ha, e sempre dovrà avere un suo sviluppo in una cornice di certezza dei diritti e delle tutele;*
- *ESPRIMONO la necessità del coinvolgimento e della valorizzazione dei bisogni e delle expertise provenienti dai Lavoratori, specie nella contrattazione di secondo livello;*
- *RICONOSCONO il metodo del confronto quale unico strumento condiviso per la gestione dei conflitti e delle possibili crisi occupazionali.*

*Roma, 2 Agosto 2012*

# INDICE

Titolo	Articoli	Descrizione	Pag.
		Indice .....	8
<b>PARTE COMUNE</b>			
<b>Capo 1° Normativa Generale</b>			
I	1 - 8	Aspetti Generali .....	11
<b>Capo 2° Diritti Sindacali</b>			
II	9 - 18	Diritti Sindacali e d'Associazione .....	16
III	19 - 26	Livelli di Contrattazione .....	18
IV	27	Contributo d'assistenza contrattuale .....	22
<b>Capo 3° Bilateralità</b>			
V	28 - 32	Ente Bilaterale Confederale (En.Bi.C.) - Prestazioni assistenziali e mutualistiche .....	22
VI	33, 34	Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione .....	26
VII	35	Previdenza Complementare .....	27
<b>Capo 4° Contratti atipici</b>			
VIII	36 - 37	Istituti del nuovo Mercato del Lavoro .....	27
IX	38 - 42	Lavoro a tempo Parziale .....	29
X	43 - 46	Lavoro a tempo Determinato .....	32
XI	47 - 57	Contratti d'Inserimento .....	34
XII	58, 59	Contratti di Lavoro Espansivi e Difensivi .....	37
XIII	60	Lavoro Ripartito .....	37
XIV	61 - 72	Telelavoro .....	38
XV	73 - 77	Lavoro Intermittente .....	40
XVI	78 - 80	Contratto di Somministrazione di Lavoro .....	43
XVII	81 - 93	Apprendistato .....	44
<b>Capo 5° Costituzione del rapporto di lavoro</b>			
XVIII	94 - 96	Costituzione del rapporto di lavoro .....	50
XIX	97 - 103	Quadri .....	51



<b>XX</b>	104	Classificazione Unica .....	53
<b>XXI</b>	105	Periodo di Prova .....	72
<b>XXII</b>	106 - 108	Mansioni del Lavoratore .....	73
<b>XXIII</b>	109 - 113	Orario di Lavoro .....	73
<b>XXIV</b>	114 - 116	Lavoro Ordinario Festivo - Notturmo .....	76
<b>XXV</b>	117	Lavoro Straordinario .....	77
<b>XXVI</b>	118	Banca delle Ore .....	78
<b>XXVII</b>	119 - 124	Riposi - Permessi - Festività - Ferie.....	80
<b>XXVIII</b>	125	Intervallo per la consumazione dei Pasti .....	84
<b>XXIX</b>	126 - 128	Congedi retribuiti .....	84
<b>XXX</b>	129 - 131	Gravidanza e Puerperio .....	85
<b>XXXI</b>	132 - 134	Malattia od Infortunio .....	89
<b>XXXII</b>	135	Polizze Infortuni professionali ed extraprofessionali .....	94
<b>Capo 6° Previsioni economiche</b>			
<b>XXXIII</b>	136 - 138	Tabelle Retributive .....	95
<b>XXXIV</b>	139	Gratifica Natalizia o Tredicesima mensilità .....	100
<b>XXXV</b>	140 - 142	Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.) .....	100
<b>XXXVI</b>	143, 144	Trattamento Economico .....	102
<b>XXXVII</b>	145	Aumenti periodici d'Anzianità .....	103
<b>Capo 7° Gestione del rapporto</b>			
<b>XXXVIII</b>	146	Tutela della Salute e dell'Integrità Fisica del Lavoratore - Ambiente di lavoro .....	104
<b>XXXIX</b>	147, 148	Obbligo di fedeltà - Patto di non concorrenza .....	104
<b>XL</b>	149, 150	Diritti del Lavoratore .....	104
<b>XLI</b>	151	Cessione - Trasformazione dell'Azienda.....	105
<b>XLII</b>	152	Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) .....	105
<b>XLIII</b>	153	Privacy .....	106
<b>XLIV</b>	154 - 158	Trasferimento - Trasferta - Distacco .....	106
<b>XLV</b>	159 - 175	Indennità di disagio .....	108
<b>XLVI</b>	176	Indumenti ed attrezzi di lavoro .....	111
<b>XLVII</b>	177	Allineamento contrattuale .....	111
<b>XLVIII</b>	178	Benefici fiscali Accordi di secondo livello territoriali od aziendali	112

### **Capo 8° Codice disciplinare**

<b>XLIX</b>	179 - 207	Doveri del Lavoratore - Disposizioni disciplinari - Licenziamenti	112
<b>L</b>	208	Risarcimento danni .....	119

### **Capo 9° Cessazione del rapporto di lavoro**

<b>LI</b>	209 - 211	Risoluzione rapporto di lavoro - Preavviso .....	120
-----------	-----------	--	-----

### **PARTI SPECIALI**

<b>Subtitolo</b>	<b>Articoli</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Pag.</b>
	212 - 234	<b>Sezione A – Aziende Alberghiere</b> .....	122
		<b>Sezione B – Pubblici Esercizi</b> .....	124
<b>1</b>	235 - 238	Personale Stagionale .....	124
<b>2</b>	239 - 250	Trattamento economico dei percentualisti nei Pubblici esercizi	125
<b>3</b>	251	Pulizie dei locali .....	128
<b>4</b>	252 - 254	Norme per i locali notturni .....	128
<b>5</b>	255 - 258	Norme per la ristorazione collettiva .....	128
	259	<b>Sezione C – Complessi Turistico-Ricettivi dell'aria aperta</b> ..	129
	260, 261	<b>Sezione D – Stabilimenti balneari</b> .....	129
	262	<b>Sezione E – Alberghi diurni</b> .....	129
	263 - 268	<b>Sezione F – Agenzie di viaggio</b> .....	130

### **ALLEGATI**

All 1	Accordo sull'Apprendistato .....
All 2	EPMR .....
All 3	Accordo quadro interconfederale CONFAZIENDA- CISAL del 3.10.2012 sugli assetti dei livelli della contrattazione e sulle regole della stessa .....
All 4	RLS.....

# PARTE COMUNE

## CAPO 1° NORMATIVA GENERALE

### TITOLO I

#### ASPETTI GENERALI

##### ART. 1 – CAMPO D'APPLICAZIONE

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 Turismo, e tutte quelle attività simili che possono esservi ricomprese, ed il relativo personale dipendente.

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

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non ne è ammessa la loro 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: l'En.Bi.C., l'Assistenza Sanitaria, la Solidarietà e la Previdenza Complementare. In particolare, sono parte integrante del presente contratto le prestazioni che l'En.Bi.C. garantisce ai Lavoratori iscritti.

Le quote ed i contributi versati all'En.Bi.C. 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., (vedasi Art. 27) e che rispettino puntualmente tutto quanto previsto dal CCNL stesso.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Parti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni economiche e normative *complessivamente più favorevoli* praticate al Lavoratore già in forza prima della stipula del presente CCNL, che saranno garantite con apposite voci individuali assorbibili di compensazione a lui riconosciute "ad personam".

Le Parti convengono che, tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle norme regionali, nazionali e comunitarie, quali i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive, nonché l'accesso ai fondi per la formazione continua erogati dai fondi interprofessionali, sia compreso l'impegno da parte delle Aziende 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.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina i rapporti di lavoro tra le Aziende sotto indicate ed il relativo personale dipendente:

## 1. AZIENDE ALBERGHIERE

- alberghi, alberghi specializzati per il soggiorno degli anziani, hotel meubl , pensioni e locande, ristoranti, self-service, tavole calde, caff  e bar annessi, birrerie, servizio di mensa, residence universitari, collegi, convitti, ogni altra attrezzatura ricettiva munita o non di licenza di esercizio alberghiero;
- locali notturni, taverne, mescite e altri esercizi di cui al successivo punto 3, annessi alberghi e pensioni con licenze separate e con personale adibito prevalentemente ad essi in e sia parte integrante della struttura alberghiera e purch  vi sia gestione diretta dell'albergatore;
- centri benessere e curativi per la persona integrati nelle Aziende alberghiere;
- colonie climatiche estive ed invernali ed attivit  similari;
- villaggi turistici, residence e ostelli;
- tutte le altre attivit  extra-turistiche al supporto del turismo all'interno delle Aziende alberghiere quali: centri benessere (beauty farm/spa) strutture per il noleggio di attrezzature per l'attivit  di svago, l'igiene della persona, la cultura, l'enogastronomia, lo sport.

## 2. AZIENDE PUBBLICI ESERCIZI

- ristoranti tradizionali, self-service, trattorie, osterie con cucina, pizzerie, fast-food;
- tavole calde, rosticcerie, pizzerie da asporto ed al taglio, piadinerie, paninoteche, kebab, gastronomie, pasticcerie, gelaterie;
- piccole pensioni, locande aventi massimo dieci camere;
- bar, caff , snack bar, locali e ritrovi – birrerie e pub, torrefazioni caff , bottiglierie, fiaschetterie, latterie ed ogni altro esercizio dove si somministrano e si vendono alimenti e bevande di cui agli artt.3 e 5 della legge 25 Agosto 1991 n.287;
- chioschi di vendita gelati, bibite e simili;
- negozi con laboratori di confetterie, gelaterie, cremerie e pasticcerie di natura artigianale e reparti di pasticcerie e confetterie annessi ai pubblici esercizi;
- locali notturni, sale da ballo e similari; sale da biliardo, sale bingo e altre sale giochi autorizzati dalla vigente normativa;
- posti di ristoro sulla viabilit  ordinaria ed autostradale;
- posti di ristoro nelle stazioni ferroviarie (buffet di stazione) aeroportuali, marittime, fluviali, servizi di ristorazione sui treni, ditte appaltatrici di servizi di ristorazione sulle piattaforme petrolifere;
- Aziende addette alla preparazione, confezionamento e alla distribuzione dei pasti della ristorazione collettiva e catering, ricevimenti e banchetti – sale e servizi;
- spacci aziendali di bevande e simili;
- pubblici esercizi sopra elencati annessi a stabilimenti per la balneazione, ad alberghi diurni, a palestre ed impianti sportivi;
- Aziende per la somministrazione al domicilio del cliente;
- ogni altro esercizio in cui somministrano alimenti e bevande;
- parchi naturali e faunistici, parchi di divertimento e altri parchi a tema;
- ogni altra attivit  per la vendita di bevande ad alimenti inserita in contesti extra-turistici.

## 3. COMPLESSI TURISTICI E RICETTIVI DELL'ARIA APERTA

- campeggi e villaggi turistici non aventi caratteristiche alberghiere.

#### 4. ALBERGHI DIURNI

#### 5. STABILIMENTI BALNEARI

- stabilimenti balneari marini, fluviali, lacuali e piscinali.

#### 6. IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO

- agenzie di viaggi e turismo, intendendosi per tali, indipendentemente dalla definizione compresa nella ragione o indicata nella licenza di esercizio e dalla denominazione delle eventuali dipendenze, inoltre, le imprese che effettuano in tutto o in parte le attività di cui all'articolo 1, punto 4, DPCM 13/09/2002;
- operatori privati, associazioni del tempo libero, religiose, culturali, studentesche giovanili e simili, che svolgono attività di intermediazione e/o organizzazione turistica comunque esercitata.

#### 7. PORTI E APPRODI TURISTICI

- porti turistici, approdi turistici, punti di ormeggio.

#### 8. RIFUGI ALPINI

### **ART. 2 – STRUTTURAZIONE CONTRATTUALE**

Il CCNL si compone di una Parte Generale, contenente gli Istituti comuni a tutti i settori turistici e di cinque parti Speciali, contenenti le disposizioni che caratterizzano i diversi macrosettori del Turismo: Ospitalità, Pubblici esercizi, Strutture ricettive all'aria aperta, Alberghi Diurni, Agenzie di Viaggio.

### **ART. 3 – TERMINI CONTRATTUALI**

Il presente CCNL decorre dal 01 agosto 2012 e scadrà il 31 luglio 2015, sia per la parte economica che per la parte normativa.

Il CCNL, se non disdetto almeno sei mesi prima della scadenza, mediante raccomandata a.r. alla 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.

Le Parti, in alternativa alle previsioni del Protocollo sulla politica dei redditi e occupazione del 23/01/1993, richiamano l'Accordo Quadro sulla riforma degli assetti contrattuali sottoscritto dalla CISAL presso la Presidenza del Consiglio dei ministri a Roma il 22/01/2009.

In applicazione del punto 6. del citato Accordo Quadro, le Parti si danno atto che, in caso di disdetta contrattuale, dal primo giorno del quarto mese successivo della data di scadenza del CCNL dovrà essere corrisposta ai Lavoratori dipendenti una indennità retributiva provvisoria denominata "*Indennità di Vacanza Contrattuale*" calcolata nel seguente modo:

*Fatto uguale a 100 l'indice nazionale IPCA, al netto degli energetici importati, al primo giorno del mese successivo alla decorrenza del CCNL (indice 1), rilevato lo stesso indice alla fine del mese della data di scadenza del CCNL (indice 2), l'Indennità di Vacanza*

*Contrattuale sarà pari al prodotto della PBNM moltiplicata per il 50% della differenza, espressa in centesimi, tra l'indice 1 e l'indice 2.*

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

Dal giorno del mese di decorrenza del nuovo CCNL l'Indennità di Vacanza Contrattuale cesserà di essere corrisposta.

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

Inoltre, le Parti in attuazione all'Accordo Quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22/01/2009 valuteranno, prima di ciascun rinnovo, l'entità del recupero degli scostamenti dell'indice IPCA - depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati - in funzione della situazione socio economica di settore, conciliando, per quanto possibile, le primarie esigenze di salvaguardia e di espansione dei posti di lavoro con la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni.

#### **ART. 4 – ESCLUSIVITÀ DI STAMPA**

Il presente CCNL nella sua forma di Testo ufficiale sarà editato conforme all'originale dalle Parti stipulanti, che ne hanno, insieme, l'esclusività a tutti gli effetti.

Le Parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici, che si riservano ogni azione di salvaguardia.

Gli Enti Istituzionali (C.N.E.L.: Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro), 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.

In caso di controversia, sul testo applicabile, fa fede il Testo Ufficiale editato dalle Organizzazioni firmatarie con le eventuali modifiche disposte dalla Commissione Bilaterale sull'interpretazione contrattuale, dopo la loro pubblicazione nel sito dell'En.Bi.C.

#### **ART. 5 – NOTIFICA CONTRATTI**

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. 6 – DISTRIBUZIONE CONTRATTI**

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

#### **ART. 7 – EFFICACIA CONTRATTUALE**

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia solo ed esclusivamente nei confronti dei Lavoratori dipendenti di Datori di lavoro che operano nel settore del Turismo (art. 1), diventando così impegnativo tra le Parti per tutti gli adempimenti di competenza.

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

## ART. 8 – LEGENDA SIGLE

I vari termini indicati nel presente CCNL si assumono nel seguente significato:

- **“Paga Base Nazionale Mensile”** o **“PBNM”**: gli importi della retribuzione contrattualmente definita per la generalità dei Lavoratori (art. 141);
- **“Paga Base Conglobata Oraria”** o **“PBCO”**: la quota oraria che si ottiene dividendo la Paga Base Nazionale Mensile per il divisore convenzionale 173, per i dipendenti che svolgono l'orario settimanale di 40 ore, e 195, per quelli che svolgono l'orario settimanale di 45 ore;
- **“Paga Base Conglobata Giornaliera”** o **“PBCG”**: si ottiene dividendo la Paga Base Nazionale Mensile per il divisore convenzionale 26;
- **“Retribuzione Mensile Normale”** o **“RMN”**: s'intende quella costituita dai seguenti elementi:
  - paga base nazionale;
  - eventuali scatti d'anzianità;
  - eventuali terzi elementi;
  - eventuali superminimi ed assegni “ad personam” continuativi;
  - elemento perequativo regionale (EPR);
  - tutti gli altri elementi retributivi derivanti dalla contrattazione collettiva, previsti utili per le retribuzioni differite ed il TFR.

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

- **“Retribuzione Oraria Normale”** o **“RON”**: si ottiene dividendo convenzionalmente la “Retribuzione mensile normale” per 173 per i dipendenti che svolgono l'orario settimanale di 40 ore e 195 per quelli che svolgono l'orario settimanale di 45 ore;
- **“Retribuzione Giornaliera Normale”** o **“RGN”**: si ottiene dividendo la Retribuzione Mensile Normale per il divisore convenzionale 26;
- **“Retribuzione lorda mensile di fatto”**: s'intende la somma lorda mensile od annuale dovuta al Lavoratore, comprensiva di tutte le voci stabili, almeno nel periodo considerato, della sua retribuzione. Nel caso sia prevista un'integrazione mensile variabile, al fine di garantire un certo importo mensile lordo fisso l'importo mensile garantito coincide con la “Retribuzione di Fatto”;
- **“Rimborso spese”**: s'intende il ristoro delle spese sostenute dal Lavoratore in nome e per conto del Datore, ivi comprese le spese per vitto e pernottamento, nei limiti della normalità o preventivamente concordate, conseguenti al lavoro comandato al di fuori della sede abituale;
- **“Giorni”**: il computo si effettua secondo i criteri dell'art. 2963 c.c.
- **“Giorni lavorabili”**: il computo si effettua deducendo dai giorni dell'anno i giorni festivi, di riposo, di ferie contrattualmente godute e le festività infrasettimanali.

## CAPO 2° DIRITTI SINDACALI

### TITOLO II DIRITTI SINDACALI E D'ASSOCIAZIONE

#### **ART. 9 – PRINCIPI ISPIRATORI**

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

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

#### **ART. 10 – 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.

***Nota a verbale.** Le Associazioni firmatarie del presente CCNL rinviano per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie all'apposito Accordo Interconfederale tra loro stipulato.*

#### **ART. 11 – 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 della 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. 23.

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

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'En.Bi.C. che li destinerà integralmente alle RST costituite secondo le modalità e procedure previste nel relativo Regolamento.

#### **ART. 12 – POTERI DELLA RST (Rappresentanza Sindacale Territoriale)**

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

- diritto di accesso ai locali con preavviso di almeno 3 giorni lavorativi;
- diritto di affissione;



- diritto di assemblea in Azienda, non retribuita e fuori dall'orario di lavoro;
- diritto di sottoscrivere gli accordi sindacali aziendali.

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. 13 – 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 dall'En.Bi.C.

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

### **ART. 14 – 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. 15 – 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. 16 – 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. 17 – 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 6 mesi.

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

#### **ART. 18 – ACCESSO ISTITUTI DI PATRONATO**

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

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

### **TITOLO III LIVELLI DI CONTRATTAZIONE**

#### **ART. 19 – PRINCIPI ISPIRATORI**

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

La contrattazione si svolgerà su due livelli:

- primo livello: Contratto Collettivo Nazionale di settore;
- secondo livello: Contratto Integrativo Territoriale od Aziendale o di Settore.

#### **ART. 20 – 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 e sulla esigibilità delle obbligazioni contrattuali.

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. 21 – CONTRATTAZIONE AZIENDALE**

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

scopo, le Parti auspicano lo sviluppo della contrattazione aziendale in tutte le realtà ove essa è possibile e prevedono strumenti contrattuali integrativi collettivi nei casi in cui tale contrattazione non dovesse realizzarsi. La previsione collettiva ha comunque, carattere sussidiario rispetto alla contrattazione aziendale e, pertanto, sarà da essa sostituita nelle singole disposizioni definite. Le Parti riconoscono la fondamentale importanza della gestione locale di una parte degli aspetti contrattuali e concordano sulla possibilità che la contrattazione aziendale, in casi e situazioni particolari quali, per esempio, la salvaguardia dei posti lavoro, possa portare anche a deroghe peggiorative rispetto a quelli definiti dal presente contratto collettivo.

## **ART 22 – CONTRATTAZIONE TERRITORIALE E DI SETTORE**

Le Parti, in applicazione dell'art.19, riconoscono che, per le Aziende stagionali e/o di classe dimensionale ridotta, lo strumento di elezione è da individuarsi nella contrattazione di 2° livello sia essa territoriale sia essa settoriale.

## **ART. 23 – CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO**

La contrattazione di secondo livello sarà svolta in sede Territoriale od Aziendale ed ha una durata di 3 anni.

Essa riguarda normalmente materie ed istituti diversi da quelli stabiliti dal presente CCNL e la parte economica potrà riguardare solamente l'introduzione di Premi di Risultato integralmente correlati alle *performances* aziendali ed individuali (redditività, produttività, qualità, presenza, ecc.), anche in concorso tra loro.

Le Parti, per favorire la contrattazione di secondo livello, concorderanno linee guida utili a definire modelli di "Premio Variabile" o di "Premio Produzione" o di "Premio Presenza" anche tenendo conto dell'Elemento Perequativo Regionale (EPR).

Tali Premi dovranno tener conto delle compatibilità aziendali in funzione:

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

Salvo quanto diversamente previsto per ciascun articolo del presente contratto o dalla Legge, la contrattazione di secondo livello territoriale e/o aziendale è ammessa sulle seguenti materie espressamente individuate:

- qualifiche o livelli esistenti in Azienda correlati a mansioni non ricomprese nella classificazione del presente contratto;
- costituzione e funzionamento dell'organismo regionale o provinciale Bilaterale per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, la formazione, l'apprendistato, nonché tutto quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2008 e successive integrazioni e modificazioni, in materia di sicurezza ed igiene del lavoro;
- premi di produttività, premi presenza, indennità sostitutiva trasporto e buoni pasto;
- casi d'ammissibilità e modalità di pagamento della tredicesima mensilità in ratei mensili;
- adozione di regimi di flessibilità e ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;
- deroghe al normale orario di lavoro settimanale, mensile e/o annuale rispetto a quanto previsto dal presente contratto; articolazione dei turni di riposo settimanale nelle Aziende con servizi a ciclo continuo; distribuzione degli orari e dei turni di lavoro con eventuali riposi a conguaglio; eventuale istituzione del lavoro a turni, intendendosi per tale il lavoro prestato in uno o in più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore; modi di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro per particolari esigenze produttive aziendali;

- ampliamento della Banca Ore e gestione della stessa;
- determinazione dei turni feriali;
- modi d'applicazione del lavoro a tempo parziale e a tempo determinato;
- eventuale ricorso al lavoro somministrato, alle collaborazioni coordinate e continuative od a progetto o di stages;
- attuazione della disciplina aziendale della formazione professionale da attuarsi per il tramite degli organismi convenzionati, conformemente ai programmi redatti dagli Enti Bilaterali regionali o provinciali;
- durata e modi di svolgimento della formazione nell'Apprendistato, anche riguardo all'estensione di eventuali premi di produttività o incentivanti;
- casi di superamento del limite di ore supplementari previste per il lavoro a tempo parziale;
- definizione di accordi particolari in materia di mercato del lavoro;
- organizzazione di incontri, a livello territoriale e/o aziendale, fra le parti stipulanti il presente CCNL, per la disamina ed approvazione dei contratti di inserimento o altri contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
- impianti audiovisivi ed introduzione di nuove tecnologie;
- eventuali ulteriori materie demandate alla contrattazione di secondo livello dalla Legge o dal CCNL.

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

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il successivo termine di tre mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d'apertura delle trattative.

A regime, per le proposte di rinnovo del contratto di secondo livello, è necessario che una delle Parti ne dia disdetta almeno 2 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.

#### **ART. 24 – INDENNITÀ DI MANCATA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO**

A favore dei Dipendenti d'Aziende, che non percepiscono trattamenti economici collettivi eccedenti quelli spettanti in base al presente CCNL, sarà riconosciuta un'indennità di mancata contrattazione di secondo livello mensile ed annuale.

##### *Indennità mensile di mancata contrattazione di secondo livello (IAMC)*

L'indennità spetta per ciascun mese solare lavorato e sarà pari alla previsione dell'art. 138 del presente CCNL.

##### *Indennità annuale di mancata contrattazione di secondo livello (IMMC)*

L'indennità sarà erogata con la retribuzione del mese di giugno di ciascun anno con competenza nell'anno e nel mese di erogazione e calcolo conforme alle specifiche previsioni all'art. 138 del presente CCNL.

## **ART. 25 – ESAME CONGIUNTO TERRITORIALE**

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

## **ART. 26 – INFORMAZIONI A LIVELLO AZIENDALE**

Annualmente, di norma entro il primo semestre, anche attraverso le Associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscono o conferiscono mandato, le Aziende che applicano il presente contratto e che occupano complessivamente più di:

- 50 dipendenti se operano solo nell'ambito di una provincia;
- 100 dipendenti se operano in più province ma nell'ambito di una sola regione;
- 300 dipendenti se operano in più regioni nell'ambito nazionale.

A richiesta si incontreranno, ai rispettivi livelli, con l'Organizzazione sindacale stipulante, per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'Azienda.

Nell'occasione degli incontri, a richiesta del sindacato, anche al di fuori delle scadenze previste, le Aziende forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni anche orientate al raggiungimento d'intese, preventive alla fase d'attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, utilizzo di lavori atipici e d'innovazione tecnologica che investano l'assetto aziendale, e nuovi insediamenti nel territorio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **TITOLO IV CONTRIBUTO D'ASSISTENZA CONTRATTUALE**

### **ART. 27 – CONTRIBUTO D'ASSISTENZA CONTRATTUALE (CO.AS.CO)**

Le Associazioni Datoriali firmatarie hanno determinato a carico dei Datori di Lavoro una quota obbligatoria inderogabile pari ad € 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.

## **CAPO 3° BILATERALITÀ**

### **TITOLO VI ENTE BILATERALE CONFEDERALE EN.BI.C. PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E MUTUALISTICHE**

#### **ART. 28 - En.Bi.C.**

L'EN.BI.C. - Ente Bilaterale Confederale - è stato costituito dalle Parti datoriali e sindacali firmatarie del presente contratto collettivo di lavoro ed opera ai sensi dell'Art. 2 del D. Lgs. 276/2003. Pertanto, lo statuto dell'Ente regola il sistema di prestazioni e servizi derivanti dal presente CCNL, in conformità con le previsioni legislative e contrattuali, fatte salve diverse successive norme di Legge o intese tra le Parti.

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 a supporto in lingua natia;
- b) a sostegno del reddito e dell'occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- c) socialità a vantaggio dei lavoratori iscritti all'Ente, con particolare riguardo all'erogazione di prestazioni sanitarie integrative al SSN;
- d) monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, per evitare

- discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali e religiose;
- e) conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal D. Lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - f) costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti l'applicazione del D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, ai sensi del Protocollo Sindacale del 03/07/2012, (artt. 7, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 22 e 23);
  - g) costituzione della banca dati delle RSU, elette ai sensi del Protocollo 03/07/2012, parte seconda, artt. 19 e 20;
  - h) costituzione della banca dati delle RLS, elette ai sensi del Protocollo 03/07/2012, art. 2;
  - i) interpretazione autentica dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di cui all'art. 1, e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;
  - j) costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalle Commissioni di Conciliazione;
  - k) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
  - l) costituzione degli Enti Bilaterali Regionali e/o Provinciali, seguendo le indicazioni delle Parti sociali, coordinandone l'attività e verificando in ambito territoriale l'attuazione delle procedure così come definite a livello nazionale, conformemente alle previsioni legislative vigenti in materia;
  - m) emanazione di apposito regolamento per disciplinare tutte le attività che le Parti sociali intenderanno perseguire, in conformità a quanto previsto dallo statuto;
  - n) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

## **ART. 29 - 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'En.Bi.C., concordano che esse sono parte obbligatoria delle controprestazioni previste dal presente CCNL e, pertanto, per quanti lo applicano, vi è l'obbligatorietà della relativa iscrizione sia delle Aziende, sia dei Lavoratori, nonché della relativa contribuzione.

L'iscrizione dovrà avvenire entro 5 giorni dalla data d'assunzione del Lavoratore o di prima applicazione del CCNL, con le modalità di seguito indicate:

### **A) Iscrizione En.Bi.C. Azienda:**

è dovuta una sola quota di iscrizione una tantum di € 60.

### **B) Iscrizione lavoratori con versamento a carico del Datore di lavoro:**

è dovuta una sola quota di iscrizione una tantum di € 20 per singolo Lavoratore.

Come detto, le quote previste nei punti A e B che precedono sono obbligatorie, concorrendo esse a determinare i previsti costi contrattuali.

### **ART. 30 - CONTRIBUTO OBBLIGATORIO IN FAVORE DELL'EN.BI.C.**

I contributi a favore dell'En.Bi.C., di cui alle successive Tabelle, devono essere corrisposti mensilmente dal Datore di lavoro, per le prestazioni sanitarie previste da Regolamento di cui all'Art. 28, e per il finanziamento degli Organismi Contrattuali Bilaterali.

Unitamente al versamento dovrà essere inviata all'EN.BI.C la distinta, con i riferimenti dell'Azienda e i nominativi dei Dipendenti, scaricabile anche dal sito [www.enbic.it](http://www.enbic.it).

Il Datore di lavoro potrà richiedere all'EN.BI.C di effettuare versamenti con cadenza trimestrale, previa la sottoscrizione dell'atto d'impegno, scaricabile dal sito [www.enbic.it](http://www.enbic.it).

**Tabella 1): Gestione ordinaria, destinata ai Lavoratori con rapporto di lavoro inferiore a 12 mesi.**

<b><i>Contributi per Lavoratori con contratti di durata inferiore a 12 mesi</i></b>	<b><i>Contributi mensili per ciascun Lavoratore in forza</i></b>	<b><i>Contributi annui</i></b>
Datori di lavoro: Contributo mensile	<b>€ 2,50</b>	<b>€ 30,00</b>
Lavoratori: Contributo mensile	<b>€ 0,50</b>	<b>€ 6,00</b>
Totale contributo finanziamento Enti Bilaterali	<b>€ 3,00</b>	<b>€ 36,00</b>

**Tabella 2): Gestione ordinaria per il finanziamento per il funzionamento degli Enti Bilaterali destinato ai Lavoratori con rapporti di lavoro a tempo indeterminato o superiori a 12 mesi a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi contratto di dipendenza.**

<b><i>Contributi per Lavoratori con contratti a tempo indeterminato o di durata prevista superiore a 12 mesi</i></b>	<b><i>Contributi mensili per ciascun Lavoratore in forza</i></b>	<b><i>Contributi annui</i></b>
Datori di lavoro: Contributo obbligatorio fisso (per 12 mensilità)	<b>€ 7,50</b>	<b>€ 90,00</b>
b) Lavoratori: Contributo obbligatorio fisso (per 12 mensilità)	<b>€ 1,50</b>	<b>€ 18,00</b>
Totale contributo finanziamento Enti Bilaterali	<b>€ 9,00</b>	<b>€ 108,00</b>

**Tabella 3): Gestione speciale. Contribuzioni per le prestazioni integrative al S.S.N. ai Lavoratori con contratti a tempo indeterminato o di durata superiore a 12 mesi, a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi contratto di dipendenza.**



<b>Contributi per Lavoratori con contratti a tempo indeterminato o di durata superiore a 12 mesi</b>	<b>Contributi mensili per ciascun Lavoratore in forza</b>	<b>Contributi annui</b>
Datore di lavoro: Contributo obbligatorio fisso <b>(per 13 mensilità)</b> per prestazioni integrative	<b>€ 20,00</b>	<b>€ 260,00</b>
Totale contributo finanziamento prestazioni integrative	<b>€ 20,00</b>	<b>€ 260,00*</b>

\* Con diritto del Lavoratore ad usufruire di rimborsi o prestazioni in ambito sanitario.

I contributi destinati all'Ente Bilaterale sono già comprensivi di quanto previsto dall'art. 11 del CCNL Turismo e Pubblici Esercizi.

I versamenti di cui alla Tabella 1), destinati ai lavoratori assunti con contratto di durata inferiore o pari a 12 mesi, sono corrisposti obbligatoriamente dall'Azienda e dal Lavoratore e non danno diritto ad alcuna prestazioni sanitarie in favore dei Dipendenti, stante il disposto del successivo Art. 31.

I versamenti di cui alle Tabelle 2) e 3) sono obbligatori per i dipendenti assunti a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi altro contratto di dipendenza, purché di durata iniziale superiore a 12 mesi. Le prestazioni integrative al Servizio Sanitario Nazionale in favore dei lavoratori di cui alla Tabella 3) maturano solo in caso di regolarità contributiva, con effetto dal primo giorno del mese successivo alla data d'iscrizione degli stessi da parte del Datore di lavoro.

Nessuna prestazione sarà dovuta dall'En.Bi.C. al Lavoratore dipendente qualora l'Azienda non adempia regolarmente ai versamenti dei contributi o se i versamenti risultino parziali; in tali casi resta a carico del Datore di lavoro ogni responsabilità in merito alle prestazioni dovute al Lavoratore, fermo restando l'obbligo di versare i contributi dovuti.

Il diritto alle prestazioni in favore dei Dipendenti è disciplinato dall'En.Bi.C. con regolamento pubblicato sui siti istituzionali. Le prestazioni ed i servizi resi dall'En.Bi.C. costituiscono parte integrante del presente CCNL, e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti e dei costi contrattuali.

Su indicazione delle Parti che hanno sottoscritto il CCNL, l'En.Bi.C. può, qualora se ne riscontrino le condizioni, destinare gli importi o parte degli importi di cui alla Tabella 3) per erogare delle prestazioni sanitarie attraverso primari istituti assicurativi o attraverso una cassa sanitaria.

I contributi di cui alla Tabella 3) possono essere destinati esclusivamente ad erogare mutualità nel campo sanitario integrativa al SSN, esclusa categoricamente ogni altra destinazione.

### **ART. 31 - ELEMENTO RETRIBUTIVO PEREQUATIVO (ERP) PER I DIPENDENTI ASSUNTI CON CONTRATTI DI DURATA INFERIORE ALL'ANNO**

Per tutti i Lavoratori ai quali si applica il presente CCNL, assunti con contratti di durata prevista inferiore a 12 mesi, ai quali non competono le prestazioni integrative dell'En.Bi.C., sarà corrisposto un Elemento Retributivo Perequativo (ERP) pari all'importo mensile della contribuzione dovuta dal Datore di lavoro, prevista dalla Tabella 3) – Gestione Speciale SSN, e cioè a 20,00 € mensili per 13 mensilità, utili alla determinazione dei ratei di mensilità differita, ferie e TFR spettanti.

Tale ERP spetterà anche in caso di proroga del contratto a tempo determinato, quando tale proroga è inferiore od uguale a 12 mesi. In presenza di ERP, e solo se trattasi di rapporto a tempo determinato di durata inferiore a 12 mesi, non saranno dovute al Lavoratore le prestazioni di cui alle Tabelle 2) e 3) che precedono.

#### **ART. 32 - OMISSIONI DELLE AZIENDE – RESPONSABILITÀ**

Il Datore di lavoro che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento delle quote o dei contributi dovuti all'En.Bi.C., stabiliti dalle Parti stipulanti il presente CCNL, è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, fermo restando il diritto del Lavoratore al risarcimento del maggiore danno subito e ferme le sanzioni di Legge ed il diritto dell'En.Bi.C. di pretendere i contributi dovuti.

Detti versamenti sono obbligatori per tutti coloro che applicano il presente CCNL, poiché essi concorrono alla determinazione dei benefici e dei costi complessivi previsti dal CCNL, oltre a finanziare gli Istituti Bilaterali per i compiti e le competenze previste dalla Legge e dal Regolamento.

## **TITOLO VI COMMISSIONE NAZIONALE DI GARANZIA E CONCILIAZIONE**

#### **ART. 33 – COMMISSIONE DI GARANZIA**

È costituita, nell'ambito dell'En.Bi.C. (Ente Bilaterale Confederale), una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione, composta ed operante in conformità con il Regolamento approvato dalle Parti.

La Commissione di garanzia ha i seguenti compiti (indicativi e non esaustivi):

1. esaminare e risolvere le controversie inerenti l'applicazione del presente CCNL e della contrattazione integrativa di 2° livello;
2. intervenire a fissare l'ammontare dell'elemento economico "Premio Variabile o Premio di Produzione Presenza" in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di 2° livello;
3. verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalle sue modificazioni ed integrazioni, anche riguardo all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo Lavoratore dipendente, e in tal caso il Datore di lavoro è tenuto a fornire alla Commissione tutte le notizie necessarie;
4. esaminare e dare interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;
5. esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle Parti contrattuali;
6. definire i profili del personale, nei casi non previsti dalla Classificazione del presente CCNL;
7. definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa inerenti l'interpretazione delle clausole contrattuali.

#### **ART. 34 – COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE**

In caso di controversie tra il Datore di lavoro e il Lavoratore dipendente in merito al contratto di lavoro individuale, fermo quanto previsto dal precedente articolo riguardo alla Commissione Nazionale di Garanzia, potrà essere attivato il ricorso all'EN.BI.C. presso la

competente commissione di certificazione e conciliazione, ferme restando le previsioni legislative che regolano la materia.

## **TITOLO VII PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

### **ART. 35 – COMMISSIONE DI STUDIO**

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. Allo scopo s'impegnano a costituire una commissione paritetica di studio.

## **CAPO 4° CONTRATTI ATIPICI**

## **TITOLO VIII GLI ISTITUTI DEL NUOVO 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 convengono che, a fronte di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione delle Aziende che determinano esuberi occupazionali, si debbano concordare di volta in volta i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali della minore necessità d'impiego della forza lavoro.*

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

- 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;*
- promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;*
- realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.*

### **ART. 36 – IL NORMALE RAPPORTO A TEMPO PIENO E INDETERMINATO**

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

### **ART. 37 – ISTITUTI DEL NUOVO MERCATO DEL LAVORO**

Si evidenziano le seguenti tipologie:

### Tempo parziale (artt. 38 e ss.)

L'orario di lavoro è ridotto rispetto a quello normale. La riduzione può essere giornaliera (part-time orizzontale); nell'ambito di alcuni giorni della settimana o del mese (part-time verticale); nell'ambito di alcuni periodi dell'anno (part-time ciclico); contemporaneamente, orizzontale e verticale (part-time misto). Il Contratto di lavoro a tempo parziale deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

### Tempo determinato (artt. 43 e ss.)

È ammessa l'assunzione di Lavoratori con contratto a tempo determinato per particolari motivi di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. La normativa in materia stabilisce alcuni divieti e limitazioni e disposizioni particolari in materia di superamento del termine inizialmente concordato, di proroga dello stesso e di reiterazione del contratto a termine. Tranne che per il proporzionamento delle retribuzioni all'orario effettuato, è vietata ogni discriminazione rispetto agli assunti con contratto a tempo indeterminato. Il Contratto di lavoro a Tempo Determinato, a pena di nullità, deve risultare da atto scritto.

### Contratto d'inserimento (artt. 47 e ss.)

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

### Contratti di solidarietà espansiva (art. 58)

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

### Contratti di solidarietà difensiva (art. 59)

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

### Lavoro a tempo ripartito (art. 60)

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

### Telelavoro (artt. 61 e ss.)

Si differenzia dal lavoro normale presso una sede aziendale essenzialmente perché la prestazione lavorativa avviene in un luogo diverso dall'Azienda e spesso (ma non

necessariamente) presso la dimora del Lavoratore. La retribuzione è, normalmente, ad economia, cioè a tempo. Il Contratto di telelavoro deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

#### Lavoro intermittente (artt. 73 e ss.)

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

#### Somministrazione di lavoro (artt. 78 e ss.)

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

## **TITOLO IX LAVORO A TEMPO PARZIALE**

### **ART. 38 – DEFINIZIONE**

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

Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed a rispondere alle esigenze delle imprese e dei Lavoratori, specialmente nel caso di particolari esigenze familiari, concordano che il rapporto di lavoro a tempo parziale, per le nuove assunzioni o per il personale in servizio, possa essere di tipo:

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

Nel contratto a tempo parziale si definisce lavoro supplementare ed il normale lavoro prestato tra l'orario parziale pattuito e l'orario a tempo pieno.

### **ART. 39 – DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE: CLAUSOLE FLESSIBILI**

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

Nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del Lavoratore, formalizzato con atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di tempo parziale orizzontale, verticale o misto) e/o la possibilità di variare anche in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di tempo parziale verticale o misto). Le variazioni devono essere richieste al Lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. È fatta salva, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del Lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata, con preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. Le variazioni temporanee (meno di un mese) della collocazione temporale della prestazione lavorativa, richieste dal Datore di lavoro, comportano, per il periodo in cui le variazioni stesse saranno effettuate, una maggiorazione retributiva, a titolo risarcitorio, del 5% della Retribuzione Oraria Normale;

In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente CCNL, quali: punte di più intensa attività; necessità di sostituzione di Lavoratori assenti; esigenze produttive/organizzative, è consentita, con il consenso del Lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 25% del normale orario di lavoro annuo. Tale lavoro supplementare sarà compensato con la maggiorazione del 15% della Retribuzione Oraria Normale. Nel caso di tempo parziale verticale, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto ai giorni pattuiti; tali prestazioni saranno retribuite con la maggiorazione del 20% della Retribuzione Oraria Normale;

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa, deve avvenire con il consenso delle Parti. La richiesta da parte del Lavoratore va contemperata alle esigenze organizzative dell'Azienda. Le richieste di trasformazione fondate su gravi motivi (familiari, personali o produttivi) hanno diritto di precedenza.

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

### **Riepilogo delle maggiorazioni nel lavoro a tempo parziale**

<b>Descrizione lavoro parziale</b>	<b>Maggiorazione R.O.N*</b>
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. 40 – CONDIZIONI DI ASSUNZIONE**

Il rapporto di lavoro a tempo parziale, dovrà risultare da atto scritto, nel quale sono indicati i seguenti elementi:

1. il periodo di prova per i nuovi assunti;
2. la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi d'orario esistenti.

La prestazione individuale sarà normalmente fissata tra Datore di lavoro e Lavoratore, in misura non inferiore ai seguenti limiti:

- 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;

- 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
- 532 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

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

1. il trattamento economico e normativo, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa ordinaria ridotta;
2. l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno;
3. l'eventuale previsione concordata della possibilità di lavoro supplementare o straordinario ed il richiamo della relativa regolamentazione;
4. l'eventuale previsione concordata della possibilità d'intensificazione in particolari periodi dell'anno (per stagionalità, festività, ecc.).

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

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale verticale per la giornata di sabato e/o festive, cui possono accedere anche studenti e/o Lavoratori occupati a tempo parziale presso altro Datore di lavoro. In tal caso non opera alcun limite minimo alla durata settimanale della prestazione.

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

In relazione alle specifiche realtà territoriali ed aziendali ed alle particolari condizioni dei Lavoratori, al secondo livello di Contrattazione potranno essere raggiunte intese diverse in merito a quanto previsto in materia di durata della prestazione.

#### **ART. 41 – 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 di seguito indicati, in funzione della fungibilità della richiesta avanzata da uno dei genitori che desidera 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. 42 – LAVORO A TEMPO PARZIALE PER ESIGENZE DI ASSISTENZA O CURA**

I genitori d'invalidi e di tossicodipendenti, riconosciuti tali dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, motivato dalle documentate esigenze di cura od assistenza, hanno il diritto di ottenerlo alle medesime condizioni

dell'articolo precedente. Essi concorrono a comporre le unità o percentuali massime di concessione.

## **TITOLO X LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

### **ART. 43 – 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. 44 – 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 d'effettivo lavoro, comprensivi di proroghe, rinnovi ed eventuale lavoro somministrato.

In deroga a quanto precede, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente



per territorio e con l'assistenza di un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui il Lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (c.d. deroga "assistita").

La limitazione alla successione dei contratti a tempo determinato, come modificato dal D.L. 25 giugno 2008 n. 112, non trova applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal D.P.R. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni, anche per le stagionalità legate ai servizi resi in zone di villeggiatura e/o turistiche, purché tale fatto sia indicato nei contratti d'assunzione, nonché per le attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione, quali le attività produttive o commerciali 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 d'eventi e festività, vanno ricondotte le occasioni civili, religiose e della tradizione popolare, se determinano un incremento delle attività;
2. alle iniziative promo-pubblicitarie, va ricondotta l'attività finalizzata a qualificare i servizi resi.

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

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

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

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

Resta inteso che, in applicazione del comma 7 dell'art. 10 del D. Lgs. 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.

#### **ART. 45 – 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. 46 – 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. 47 – CONDIZIONI**

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

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

#### **ART. 48 – SOGGETTI TITOLARI**

Tutte le imprese a cui si applica il presente Contratto Collettivo entro il termine del 31 Dicembre 2012 possono stipulare i Contratti di Inserimento. Per poter assumere con questo contratto, il Datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei Lavoratori il cui contratto d'inserimento sia scaduto nei 18 mesi precedenti.

#### **ART. 49 – ESCLUSIONE DAL COMPUTO**

Sono esclusi dal computo del 60% i Lavoratori:

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

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

#### **ART. 50 – FORMA E CONTENUTI**

Il contratto d'inserimento può riguardare qualsiasi tipologia di lavoro. Il contratto d'inserimento deve essere redatto per iscritto e deve contenere il progetto individuale.

L'eventuale carenza della forma scritta comporta la nullità del contratto ed il Dipendente s'intende assunto a tempo indeterminato.

Inoltre il contratto d'inserimento deve indicare:

- la durata;
- la tipologia contrattuale;
- le mansioni e la categoria d'inquadramento;
- il progetto individuale d'inserimento;
- l'eventuale periodo di prova;
- l'orario di lavoro;
- il trattamento di malattia e/o infortunio.

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

#### **ART. 51 – IL PROGETTO INDIVIDUALE**

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

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

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

#### **ART. 52 – DURATA**

Il contratto d'inserimento, secondo l'art. 57 del D. Lgs. 276/2003, ha una durata non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18 mesi.

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

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

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

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

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

#### **ART. 53 – INCENTIVI ECONOMICI E NORMATIVI**

Durante il rapporto d'inserimento, la categoria di inquadramento del Lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante ai Lavoratori addetti a

mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto.

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

#### **ART. 54 – MODALITÀ DELLA FORMAZIONE**

Il progetto individuale d'inserimento deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, inerente l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica (da svolgersi nella fase iniziale del rapporto di lavoro), di disciplina del rapporto di lavoro e d'organizzazione Aziendale.

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

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

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

#### **ART. 55 – FORMATORI**

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

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

#### **ART. 56 – DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Al contratto d'inserimento si applica la disciplina prevista per i contratti a tempo determinato (D. Lgs. 368/2001) e successive integrazioni o modifiche oltre alla disciplina prevista nel presente CCNL.

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

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

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

#### **ART. 57 – CONTRATTI DI REINSERIMENTO DI LAVORATORI DISOCCUPATI**

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

## **TITOLO XII CONTRATTI DI LAVORO ESPANSIVI E DIFENSIVI**

### **ART. 58 – CONTRATTI DI LAVORO ESPANSIVI: DEFINIZIONE**

Al fine d'incrementare gli organici, l'Azienda e le Associazioni Sindacali firmatarie possono stipulare un contratto collettivo aziendale che preveda - programmandone le modalità d'attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro - con riduzione della retribuzione e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. Deve trattarsi di contratti collettivi aziendali e la riduzione di orario deve avere carattere stabile e comportare una minor retribuzione dei Lavoratori interessati alla riduzione di orario; infine la riduzione di orario dei Lavoratori già in forza deve comportare contestualmente un incremento degli organici aziendali.

Per poter usufruire dei benefici previsti dalla L. 863/84 (riduzione contributiva) i contratti collettivi in questione devono essere depositati presso il servizio Ispezioni provinciali del lavoro.

### **ART. 59 – CONTRATTI DI LAVORO DIFENSIVI: DEFINIZIONE**

Nelle Aziende che dichiarino lo stato di crisi e, conseguentemente la necessità di riduzione del personale, è possibile, mediante accordo sindacale, procedere alla stipula di un contratto di solidarietà ove, a fronte della riduzione generalizzata o per reparti omogenei dell'orario di lavoro, sia possibile eliminare o ridurre di oltre il 50% il ricorso agli esuberi.

La presente previsione è applicabile anche in mancanza dell'integrazione alla retribuzione in carico all' INPS.

## **TITOLO XIII LAVORO RIPARTITO**

### **ART. 60 – 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:

- 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;
- 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;
- le dimissioni o il licenziamento di uno dei Lavoratori dipendenti coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo diversa intesa tra le Parti. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta dell'Azienda, l'altro

prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno od a tempo parziale;

- 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 superstita 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 XIV TELELAVORO**

### **ART. 61 – DEFINIZIONE**

È una forma d'organizzazione del lavoro a distanza, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il TeleLavoratore (Lavoratore dipendente) e l'Azienda, che le Parti reputano particolarmente utile alle lavoratrici al fine di conciliare i tempi di lavoro con le esigenze familiari.

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

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

### **ART. 62 – TIPOLOGIE**

Il Telelavoro può essere di 4 tipi:

- domiciliare: svolto nell'abitazione del teleLavoratore;
- mobile: attraverso l'utilizzo d'apparecchiature portatili;
- 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;
- misto: nel caso in cui solo parte della prestazione complessiva avvenga all'interno dell'Azienda.

### **ART. 63 – 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. 64 – 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. 65 – FORMAZIONE**

I telelavoratori, a parità di prestazioni lavorative, dovranno poter fruire della formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che utilizzano e sulle caratteristiche di tale forma d'organizzazione del lavoro.

Tale formazione sarà essere fornita dalle strutture formative paritetiche locali, ove presenti. In loro assenza, dovrà essere fornita conformemente ai programmi approvati dalle strutture paritetiche regionali o nazionali per la specifica attività.

#### **ART. 66 – POSTAZIONE DI LAVORO**

La postazione del telelavoratore ed i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono, a carico del Datore. Tenuto conto degli investimenti richiesti per la costituzione della postazione di lavoro, il recesso immotivato del telelavoratore, che

avvenga entro 3 anni dall'inizio del rapporto di telelavoro, od un eventuale minor termine previsto nel contratto di telelavoro, comporterà che le spese di postazione sostenute siano, pro-quota, a carico del teleLavoratore.

L'Azienda è tenuta a fornire al telelavoratore tutti i necessari supporti tecnici.

In ogni caso l'Azienda si fa carico dei costi derivanti dalla normale usura e/o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dall'eventuale perdita dei dati utilizzati dal teleLavoratore, salvo che ciò sia imputabile a mancata diligenza, dolo od imperizia grave del teleLavoratore stesso.

#### **ART. 67 – 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. 68 – 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. 69 – 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. 70 – TELECONTROLLO**

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

#### **ART. 71 – COMPETENZA NORMATIVA DELLA COMMISSIONE BILATERALE**

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

#### **ART. 72 – MATERIE DELLA CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO**

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

- 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;
- il carico di lavoro e gli eventuali strumenti di telecontrollo;
- l'eventuale fascia di reperibilità;
- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono l'effettiva autonoma gestione del tempo di lavoro al teleLavoratore;
- le fattispecie disciplinarmente rilevanti per il teleLavoratore e le relative sanzioni.

### **TITOLO XV LAVORO INTERMITTENTE**

#### **ART. 73 – DEFINIZIONE**

È un contratto (tempo determinato od indeterminato) con il quale il Lavoratore si pone a disposizione di un'Azienda che può utilizzarne la prestazione, nelle seguenti ipotesi:



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

Ai fini di una maggior chiarezza, per la stipula dei contratti di lavoro di cui alla lettera c) del presente articolo, s'intende:

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

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

#### **ART. 74 - LAVORO INTERMITTENTE: FORMA E COMUNICAZIONI**

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e la lettera di assunzione deve indicare i seguenti elementi:

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

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

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

## **ART. 75 – 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:

- per le indennità di malattia, infortunio, indennità di maternità e congedi parentali;
- per le mensilità o le retribuzioni differite e le ferie. In deroga alle previsioni contrattuali sui periodi minimi di lavoro per la maturazione dei ratei, esse saranno riconosciute nella misura di 1:1904 per ciascuna ora effettivamente lavorata [(365-52- 52- 20- 3 )x8];
- 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. 76 – 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. 77 – 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. 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.

## **TITOLO XVI**

### **CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO**

#### **ART. 78 – 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) n. 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. 79 – RETRIBUZIONE**

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

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:

<i>SCAGLIONI</i>				
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. 80 – DIVIETI E LIMITI**

L'Azienda non può ricorrere al lavoro a chiamata ed alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:

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

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

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

## **TITOLO XVII APPRENDISTATO**

#### **ART. 81 – DURATA**

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

<i>Inquadramento Finale</i>	<i>Durata Primo Periodo</i>	<i>Durata Secondo Periodo</i>	<i>Durata Totale</i>
1° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi

2° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
3° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
4° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
5° Livello	16 mesi	16 mesi	32 mesi
6° Livello	15 mesi	15 mesi	30 mesi
7° Livello	14 mesi	14 mesi	28 mesi

### **ART. 82 – COPERTURA 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:

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

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

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

### **ART. 83 – MALATTIA – INFORTUNI – MATERNITÀ**

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:
  - dal 4° al 20° giorno di malattia: 15% della retribuzione normale dell'Apprendista;
  - 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. 84 – 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. 153 in relazione al tipo di qualificazione da conseguire, ma in ogni caso non è superiore i 36 mesi.

Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'Apprendista, si fa riferimento all'art. 132 del presente CCNL.

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

- periodo di prova;
- l'indicazione della mansioni, il luogo della prestazione, l'orario di lavoro;
- la durata del periodo d'Apprendistato;
- il livello d'inquadramento iniziale, intermedio e finale;
- il piano formativo individuale (che, peraltro, dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nei contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali di Studi e nella normativa regionale di settore);
- la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge n. 53/2003, (per il contratto di tipo b);
- la formazione deve essere registrata nel libretto formativo d'ogni singolo Apprendista partecipante;
- la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge n. 53/2003;
- 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";

- la presenza di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate.
- 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. 85 – SOGLIE DI CONFERMA**

L'Azienda, se composta da più di 10 Lavoratori dipendenti, potrà assumere Apprendisti qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 30% 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:

- i dimissionari;
- i licenziati per giusta causa;
- chi rifiuta di rimanere in servizio.

#### **ART. 86 – 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. 104 del presente CCNL validi per il livello finale di qualificazione dell'Apprendista.

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

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

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

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. 87 – 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. 88 – COMPETENZE DELL'EN.BI.C.**

Le Parti contraenti sottolineano l'importanza della formazione esterna per l'Apprendistato professionalizzante, da svolgere presso strutture accreditate dagli Enti Pubblici o dall'En.Bi.C.

L'En.Bi.C. è altresì indicato come soggetto al quale 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 120 ore medie nel triennio, retribuite secondo la tabella definita dall'En.Bi.C.

Le Parti, attraverso l'En.Bi.C., definiranno in tempo utile le procedure per la concessione dei pareri di conformità al fine di consentire la tempestiva attuazione dell'istituto.

L'Apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne ed interne all'Azienda.

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

#### **ART. 89 – 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. 90 – 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. 91 – 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. 92 – 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:

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

#### **ART. 93 – RINVIO**

Le Parti, vista la recente modificazione dell'Apprendistato, per quanto qui non disciplinato, rinviando all'Accordo Interconfederale, di cui all'allegato 1) del presente CCNL.

## CAPO 5° COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### TITOLO XVIII COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### ART. 94 – 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:

- tipo di contratto;
- mansione, qualifica e livello di inquadramento attribuiti al Lavoratore;
- data di assunzione;
- luogo di lavoro;
- orario di lavoro;
- termine del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;
- durata del periodo di prova (entro i limiti contrattuali);
- trattamento economico iniziale ed eventuali sviluppi previsti;
- 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. 95 – DOCUMENTI PER L'ASSUNZIONE

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

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

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

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

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

#### **ART. 96 – VISITA MEDICA PREASSUNTIVA**

Il Lavoratore, prima dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica preassuntiva. Tale accertamento ha lo scopo di certificare la generale idoneità al lavoro ed è distinto dalla visita medica preventiva d'idoneità alla mansione prevista dall'art. 41 del D. Lgs 81/2008.

La visita medica preassuntiva sarà effettuata - a scelta del Datore di lavoro - dal Medico Competente, dal Medico Specialista o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL.

La visita medica, ai fini dell'accertamento dell'idoneità del Lavoratore allo svolgimento delle mansioni cui è destinato, sarà effettuata dal Medico Competente.

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

## **TITOLO XIX QUADRI**

#### **ART. 97 – DEFINIZIONE**

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, e quindi:

- abbiano poteri decisionali e responsabilità gestionale anche nei confronti di terzi e nella conduzione e coordinamento di risorse umane e materiali, in settori o servizi di Particolare complessità operativa;
- siano preposti, in condizione d'autonomia decisionale, di responsabilità e di elevata professionalità di tipo specialistico, allo sviluppo ed all'attuazione degli obiettivi generali dell'impresa di ridotte dimensioni, garantendo adeguato supporto sia nella fase d'impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati complessivi.

#### *Esemplificazioni*

- Direttore o Gerente di supermercato, da 35 a 70 Dipendenti, che provveda all'assunzione del personale e presieda a tutte le varie attività, ivi compresa la gestione diretta dei rapporti con i terzi, anche coordinandosi con i servizi centrali della catena;
- Direttore o Gerente di grande negozio specialistico con oltre 20 Dipendenti che operi in completa autonomia rispondendo solo dei risultati;
- Responsabile Regionale di un gruppo di negozi specialistici che ne coordina l'attività, la politica di gruppo, la distribuzione del personale, i rapporti con terzi ed i risultati, in condizioni di autonomia operativa, e che risponda al Titolare o Direttore Vendite Italia;

- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

#### **ART. 98 – 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. 99 – 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'En.Bi.C. un Osservatorio Bilaterale nazionale, al fine di elaborare progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione, anche con particolare riferimento a particolari settori professionali.

#### **ART. 100 – 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. 101 – INDENNITÀ DI FUNZIONE**

A decorrere dalla data di attribuzione della categoria di quadro da parte dell'Azienda verrà mensilmente corrisposta, ai Lavoratori interessati, un'indennità di funzione pari a € 80,00 (ottanta/00 euro) lorde per 13 mensilità.

#### **ART. 102 – ASSISTENZA SANITARIA**

A favore dei Quadri compresi nella sfera d'applicazione del presente contratto, mediante contribuzione mista Azienda/Quadro, potrà essere istituita tramite l'En.Bi.C. l'assistenza sanitaria integrativa del Servizio Sanitario Nazionale, eccedente a quanto eventualmente previsto per la generalità dei Dipendenti.

L'assistenza Sanitaria Integrativa per i Quadri sarà disciplinata da apposito regolamento concordato fra le Parti che hanno stipulato il presente contratto.

Quando la copertura sarà attivata, in caso di mancato versamento da parte del Datore di lavoro dei contributi di Assistenza Sanitaria Integrativa dovuti all'En.Bi.C., il Quadro è legittimato a richiedere al Datore il ristoro delle documentate prestazioni non assicurate dall'Azienda che siano spettanti per effetto di detti accordi bilaterali.

Nelle Aziende in cui non si applica la L. 300/70, la prescrizione al diritto al ristoro che precede decorrerà dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

#### **ART. 103 – POLIZZA ASSICURATIVA**

Ai Quadri sarà riconosciuta, attraverso polizza assicurativa o forme equivalenti predisposte dal Datore di Lavoro, anche la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, con massimale di € 50.000,00.

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

Le assicurazioni di cui sopra potranno essere ridotte, fino a concorrenza, dalle analoghe prestazioni eventualmente previste dall'En.Bi.C.

## **TITOLO XX CLASSIFICAZIONE UNICA**

### **ART. 104 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

I Lavoratori, impiegati ed operai, sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 7 livelli retributivi e la categoria Quadri. A tale scala classificatoria corrispondono perciò 7+1 livelli retributivi.

L'inquadramento delle varie mansioni nei singoli livelli, dovrà essere effettuato sulla base delle declaratorie, dei profili e delle esemplificazioni previste dal CCNL.

Resta perciò fermo che l'assegnazione dei Lavoratori ai diversi livelli dovrà effettuarsi esclusivamente rispetto alle mansioni in concreto esercitate dagli stessi, indipendentemente dalle denominazioni in uso presso l'Azienda.

Le esemplificazioni riportano il "titolo" della mansione, mentre il "contenuto" è dato dalla Declaratoria e dal Profilo.

Pertanto, il livello professionale sarà determinato:

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

Per quanto precede, vi potranno essere esemplificazioni su più livelli il cui diverso contenuto professionale è determinato dalle rispettive declaratorie e profili.

Le esemplificazioni devono quindi intendersi non esaustive, prevedendo sempre in aggiunta ad esse le altre mansioni di professionalità equivalente.

**Al fine di agevolare la comprensione dei rapporti tra classificazione, autonomia e qualifica, si riassumono le caratteristiche dei vari livelli retributivi nella seguente Tabella:**

<b>Classificazione</b>	<b>Autonomia*</b>	<b>Qualifiche</b>		
		<i>Quadro</i>	<i>Impiegato</i>	<i>Operaio</i>
Quadro		Quadro	-	-

1° Livello	Organizzativa e Funzionale	-	Funzioni direttive S	-
2° Livello	Organizzativa e Funzionale	-	Funzioni direttive	-
3° Livello	Funzionale	-	Concetto SA	Specializzato provetto
4° Livello	Funzionale	-	Concetto S	Specializzato
5° Livello	Operativa	-	Concetto	Qualificato S
6° Livello	Operativa	-	Ordine S	Qualificato
7° Livello	Esecutiva	-	Ordine	Comune

\*Definizioni di AUTONOMIE:

- ORGANIZZATIVA: quando il Lavoratore effettua l'autonoma scelta dell'organizzazione del lavoro ed il coordinamento di gruppi di Lavoratori, rispondendo dei risultati complessivi.
- FUNZIONALE: quando il Lavoratore, con le proprie specifiche ed elevate competenze, nell'ambito del proprio settore di attività e per l'intero gruppo di lavoro specialistico, sceglie procedure, alternative linee di difesa, soluzioni tecniche ecc.
- OPERATIVA: quando il Lavoratore, in forza delle proprie competenze specifiche e nell'ambito delle proprie mansioni, sceglie soluzioni, programmi, l'utilizzo di attrezzature, parametri di lavorazione, tecniche d'intervento, ecc.
- ESECUTIVA: quando il Lavoratore, nel rispetto delle procedure e/o delle disposizioni ricevute, per la propria competenza e fatta salva la subordinazione al preposto, può scegliere i tempi di esecuzione, garantendo il rispetto dei termini previsti.

In tutti i casi in cui sia incerto l'inquadramento per l'esistenza di fattispecie non previste o per difficoltà interpretative, su sollecitazione di una delle Parti, sarà compito della Commissione Nazionale Bilaterale sull'Interpretazione contrattuale emettere parere vincolante.

## QUADRI

MANSIONE	ALBERGHI	PUBBLICI ESERCIZI	ARIA APERTA	AGENZIE DI VIAGGIO
Direttore	X	X	X	
Capo servizi amministrativi catering	X	X		
Gerente		X		
Capo area di catena di servizi	X	X		
Responsabile d'agenzia				X

Altre mansioni di contenuto professionale equivalente.

### I LIVELLO:

#### **Declaratoria:**

Appartengono a questo livello gli impiegati con funzioni direttive che, con specifica collaborazione ed in condizioni di autonomia organizzativa e funzionale, svolgono mansioni ad alto contenuto professionale con uno specifico contributo all'andamento dell'attività generale o di settori organizzativi di notevole rilevanza nell'Azienda. Essi, in possesso d'elevate conoscenze tecniche, amministrative e commerciali, comunque acquisite, svolgono con continuità compiti di sovrintendenza, coordinamento e controllo dei relativi sottoposti; operano con specifica delega di poteri e di firma per i settori coordinati, rispondendo nell'ambito delle funzioni delegate, dell'efficienza e dei risultati dell'intera Azienda.

MANSIONE	ALBERGHI	PUBBLICI ESERCIZI	ARIA APERTA	AGENZIE DI VIAGGIO
Analista programmatore ced				X
Analista sistemista	X			
Assistente di direzione		X		
Capo agenzia				X
Capo ced				X
Capo centro edp	X			
Capo cuoco responsabile del coordinamento di più cucine	X			
Capo del personale	X	X		
Capo della direzione tecnica e amministrativa		X	X	X
Capo dei servizi turistico amministrativi			X	

Capo organizzazioni congressuali alberghiere	X			
Capo servizi acquisti	X			
Capo servizio catering	X	X		
Capo settore amministrativo	X			
Capo settore commerciale	X			
Capo settore marketing	X			
Capo settore personale	X			
Capo settore sedi	X			
Capo settore tecnico	X			
Ispettore amministrativo		X		
Ispettore amministrativo catena d'esercizio	X			
Responsabile area acquisti		X		
Responsabile area manutenzione		X		
Responsabile area mense	X	X		
Responsabile dei servizi di prenotazione	X			
Responsabile del coordinamento dei servizi di ricevimento e portineria	X			
Responsabile di ristorante	X			
Responsabile punto vendita	X	X		
Responsabile vendite centralizzate	X			
Superintendente catering	X	X		
Vice direttore	X	X	X	
Vice direttore di campeggio			X	
Vice direttore villaggio turistico			X	

Altre mansioni di contenuto professionale equivalente



## II LIVELLO:

### **Declaratoria:**

Appartengono al livello secondo gli impiegati con funzioni direttive intersettoriali che, con specifica collaborazione ed in condizioni di completa autonomia organizzativa e funzionale, con le deleghe di poteri e di firma ed in applicazione delle direttive generali ricevute, svolgono nelle aree di propria competenza interne od esterne all'Azienda, attività che richiedono ampie conoscenze specialistiche, comunque acquisite. Possono esercitare funzioni di coordinamento, responsabilità e controllo di Lavoratori, reparti ed uffici. In autonomia e, quando richiesto, con l'utilizzo corrente di più lingue straniere, gestiscono i contatti esterni (clienti, fornitori, banche, Enti) dando soluzioni ai problemi organizzativi tecnici, amministrativi e gestionali del settore coordinato.

<b>MANSIONE</b>	<b>ALBERGHI</b>	<b>PUBBLICI ESERCIZI</b>	<b>ARIA APERTA</b>	<b>AGENZIE DI VIAGGIO</b>
Analista amministrativo e di gestione		X		
Analista – programmatore ced	X	X		
Assistente di direzione	X	X		
Capo agenzia cat.b		X		
Capo agenzia con autonomia tecnica ed amministrativa				X
Capo banconiere di pasticceria	X			
Capo barista	X	X		
Capo barman	X			
Capo ced	X	X		
Capo contabile		X		
Capo cuoco	X	X	X	
Capo laboratorio di pasticceria o gelateria o gastronomia	X	X		
Capo magazziniere	X	X		
Capo responsabile del settore commerciale senza autonomia		X		
Capo ricevimento	X	X		
Capo servizi di Pre				X

marketing				
Capo servizio amministrativo	X		X	X
Capo servizio del personale	X	X		
Capo ufficio catering	X	X		
Cassiere			X	
Cassiere centrale	X		X	
Coordinatore del centro prenotazioni	X			
Coordinatore di più reparti		X		
Direttore servizio mensa	X			
Funzionario di vendita	X			
Infermiere diplomato			X	
Interprete			X	
Ispettore			X	
Ispettore mensa	X	X		
Operatore o procuratore doganale catering	X			
Primo governante	X			
Primo maitre d'hotel	X			
Primo portiere	X			
Responsabile controllo di più settori			X	
Responsabile di amministrazione	X	X	X	
Responsabile di servizio				X
Responsabile impianti tecnici	X	X	X	

Altre mansioni di contenuto professionale equivalente.

### III LIVELLO:

#### **Declaratoria:**

Appartengono a questo livello:

- gli Impiegati di elevato concetto, con specifica collaborazione, cui sono richieste particolari conoscenze amministrative o tecniche ed elevata esperienza, comunque acquisita, che operino, anche per la presenza di deleghe, in condizioni di autonomia funzionale ed operativa e di adeguata e determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, o che svolgono lavori che comportino un'elevata, specifica ed adeguata capacità professionale, acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica, comunque conseguite, con responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri Lavoratori e dei risultati, anche formativi.
- gli Operai specializzati provetti che, in condizione di autonomia funzionale ed operativa ed in possesso di elevate specifiche competenze tecniche e capacità documentali, coordinano un gruppo di operai specializzati e qualificati, di diversi settori: rispondono dei risultati pratici ottenuti dal gruppo di lavoro; del rispetto dei parametri operativi richiesti dall'Azienda; del rispetto delle norme legali e di buona tecnica; delle disposizioni sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro ed ambientale e garantiscono gli elevati livelli di competenza settoriale richiesta.

MANSIONE	ALBERGHI	PUBBLICI ESERCIZI	ARIA APERTA	AGENZIE DI VIAGGIO
Addetto alla prenotazione				X
Addetto al ricevimento		X		
Addetto alla promozione e/o al marketing		X		X
Addetto all'assistenza accompagnamento di viaggi		X		
Assistente o vice o aiuto supervisore catering	X			
Barista unico		X		
Barman unico	X			
Cameriere di rango		X		
Capo animatore di complessi ricettivi aria aperta e/o villaggi			X	
Capo assistente bagnanti			X	
Capo mensa		X		
Capo mensa surgelati e/o precotti	X			
Capo operaio	X	X	X	
Capo operaio coordinatore di			X	

un team				
Capo reparto catering	X			
Conducente di mezzi pesanti, con patente d/e		X		
Coordinatore reparto cure sanitarie	X			
Corrispondente e traduttore lingue estere				X
Corrispondente in lingue estere	X			
Corrispondente in lingue estere con mansioni di concetto		X		
Cuoco unico	X	X	X	
Dietologo	X	X		
Economo e/o magazziniere consegnatario non considerati nei livelli superiori	X			
Estetista		X		
Fisiocinesiterapista diplomato	X			
Governante unico	X			
Impiegato addetto all'amministrazione del personale senza capo	X			
Impiegato amministrativo				X
Impiegato con conoscenza di due lingue estere addetto al ricevimento		X		
Impiegato di concetto	X	X	X	X
Infermiere diplomato		X		
Infermiere professionale	X		X	
Istruttore di ginnastica			X	

correttiva				
Istruttore di nuoto con brevetto		X	X	
Maitre		X		
Operaio specializzato provetto	X	X		
Parrucchiere		X		
Pizzaiolo unico		X		
Portiere di notte	X			
Portiere unico	X	X		
Primo barman	X			
Primo gelataio		X		
Primo guardarobiere	X			
Primo pasticciere	X	X		
Primo sommelier	X	X		
Programmatore ced				X
Responsabile degli acquisti		X		
Responsabile di amministrazione		X		
Secondo maitre in subordine ad un capo servizio	X			
Segretario con funzioni di portineria	X		X	
Segretario di direzione corrispondente in lingue estere			X	X
Segretario ricevimento cassa o amministrativo	X		X	
Sommelier	X	X		
Sotto capo cuoco	X			

Tecnico diplomato		X		
Tecnico diplomato di impianti tecnici		X		

Altre mansioni di contenuto professionale equivalente.

#### IV LIVELLO:

##### **Declaratoria:**

Appartengono a questo livello:

- gli impiegati di concetto "super" che, in possesso di elevate competenze settoriali e con specifica collaborazione, operano in condizioni di autonomia funzionale e di adeguata iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni. Avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative al sistema tecnico e/o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza, comunque acquisita, sono incaricati di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedono specialistiche conoscenze merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali. Possono coordinare e formare, nel proprio ambito di competenza, altri Lavoratori, con responsabilità diretta dei risultati da loro conseguiti;
- gli operai specializzati che, con specifica collaborazione ed in condizioni d'autonomia funzionale, scelgono l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature ed utensili, definendo i parametri di lavorazione secondo criteri di buona tecnica e le norme vigenti. Attuano, quando richiesto, complessi interventi e/o lavorazioni, essendo in possesso di elevate conoscenze tecniche settoriali. Coordinano un gruppo omogeneo di altri Lavoratori qualificati rispondendo dei risultati nel loro ambito di competenza.
- i Lavoratori destinatari del livello superiore (terzo livello) nei primi 24 mesi di inserimento nella mansione.

<b>MANSIONE</b>	<b>ALBERGHI</b>	<b>PUBBLICI ESERCIZI</b>	<b>ARIA APERTA</b>	<b>AGENZIE DI VIAGGIO</b>
Addetto ai servizi turistici	X			
Addetto alla riparazione di macchine distributrici di cibi e bevande	X		X	
Addetto alla segreteria	X			
Addetto alla vigilanza		X		
Addetto all'assistenza arrivi e partenze				X
Assistente alle biglietterie in agenzia di viaggi		X		
Addetto alle prenotazioni				X
Addetto alle vendite			X	

Addetto fangoterapia	X		X	
Animatore		X		
Assistente ai bagnanti con brevetto		X		
Autista con patente c		X		
Bagnino			X	
Banconiere con funzioni di vendita		X		
Barbiere e parrucchiere			X	
Barista		X		
Barman	X			
Cameriere ai vini, antipasti, trinciatore	X			
Cameriere di ristorante	X			
Capo garage	X			
Capo giardiniere	X		X	
Capo gruppo mensa-gelatiere	X			
Capo lavandaio, dispensiere, cantiniere e caffettiere	X		X	
Capo squadra dipintori			X	
Capo squadra elettricisti			X	
capo squadra falegnami			X	
Capo squadra idraulici			X	
Capo squadra muratori			X	
Centralinista		X		
Centralinista lingue estere	X	X	X	
Chef de rang di ristorante – cameriere di ristorante		X		
chef de rang, sala, piani, vini, sommelier	X			
Conducente automezzi	X		X	

pesanti				
Cuoco		X		
Cuoco capo partita	X			
Cuoco di cucina non organizzata in partite	X			
Estetista	X		X	
Gastronomo	X	X		
Gelataio		X		
Giardiniere		X		
Guardarobiere		X		
Guardarobiere unico	X			
Hostess/ Stuart		X		
Impiegato ai servizi di ricezione conoscenza due lingue				X
Impiegato amministrativo qualificato		X		
Impiegato di marketing				X
Impiegato d'ordine	X	X	X	X
Infermiere	X		X	
Istruttore di ginnastica correttiva	X		X	
Istruttore di nuoto con brevetto	X		X	
Magazziniere		X		
Manicurista		X		
Massaggiatore			X	
Massoterapista	X		X	
Operaio specializzato (interventi di manutenzione, riparazione, aggiustaggio di	X	X	X	



macchinari ed impianti)				
Operatore ced	X		X	X
Pasticciere		X		
Pedicure e manicurista			X	
Pizzaiolo	X	X		
Portiere	X	X		
Secondo governante	X			
Secondo pasticcere	X			
Segretario	X		X	
Stenodattilografo			X	

Altre mansioni di contenuto professionale equivalente.

#### V LIVELLO:

##### **Declaratoria:**

Appartengono a questo livello:

- gli Impiegati Tecnici, Amministrativi o Commerciali di concetto, di provata esperienza, che con specifica collaborazione svolgono, con personale responsabilità ed in condizione di elevata autonomia operativa, mansioni specialistiche settoriali e relative operazioni complementari.
- gli Operai qualificati "super" che, in autonomia esecutiva e con specifica collaborazione, effettuano lavori che richiedono conoscenze tecniche particolari e capacità tecnico-pratiche comunque acquisite e che individuano guasti di normale rilevazione ed eseguono lavori di media complessità per la riparazione, la manutenzione elettrica, idraulica e/o meccanica o per la messa a punto di macchine o di impianti, rispondendo ad un coordinatore di settore.
- i Lavoratori destinatari di livello superiore (quarto livello) nei primi 18 mesi di inserimento nella mansione.

MANSIONE	ALBERGHI	PUBBLICI ESERCIZI	ARIA APERTA	AGENZIE DI VIAGGIO
Addetto ai campi sportivi e ai giochi			X	
Addetto ai campi sportivi e ai giochi ad eccezione del personale addetto esclusivamente alle pulizie			X	
Addetto al centralino			X	X
Addetto al controllo	X	X	X	

amministrativo, al personale, al ricevimento cassa, al controllo merci e movimenti				
Addetto alla cucina		X		
Addetto alla manutenzione delle aree verdi con patentino uso veleni			X	
Assistente alla portineria		X		
Addetto alla segreteria	X			
Addetto alla sicurezza		X	X	
Addetto alle celle surgelati e/o precotti	X			
Addetto alle pulizie		X	X	
Addetto amministrazione alla segreteria	X		X	
Addetto con mansioni d'ordine	X		X	
Addetto vendita biglietti			X	
Aiuto barista		X		
Aiuto cameriere		X		
Aiuto commesso			X	
Allestitore catering	X			
Archivista				X
Assistente ai bagnanti	X			
Autista	X			X
Autista di automezzi leggeri e natanti			X	
Autista di pista catering	X			
Bagnino		X		

Bagnino assistente bagnanti			X	
Banconiere di gelateria, pasticceria	X			
Banconiere di tavola calda, rosticcerie, chiosco	X		X	
Caffettiere, dispensiere, cantiniere o unici	X			
Cameriere ai piani		X		
Cameriere nei villaggi turistici		X		
Cameriere sala e piani	X			
Capo squadra del personale di fatica e/o pulizie			X	
Cassiere bar, ristorante, self service, tavola calda, pasticceria	X	X		
Centralinista	X	X	X	
Conducente automezzi leggeri	X	X		
Conducente di motofurgone		X		
Conducente motobarca privo di patente nautica		X		
Conduttore con lingue	X			
Controllore di campeggio senza autonomia decisionale			X	
Custode		X		
Dattilografo			X	
Demi chef de rang	X			
Facchino di notte e/o guardiano di notte	X		X	
Fattorino		X		
Fatturista				X
Garagista		X		

Giardiniere	X	X		
Guardarobiere	X			
Guardia giurata	X	X	X	
Guardiano		X		
Hostess/ Stuart				X
Impiegato d'ordine		X		X
Lavandaio		X		
Lavandaio unico	X			
Magazziniere comune	X	X	X	
Maschera		X		
Operai anche nel servizio di ristorazione	X			
Operaio qualificato	X	X	X	
Operatore ced				X
Pizzaiolo			X	
Portavalori				X
Pulitore, lavatore a secco	X	X		
Responsabile servizio lavanderia(stiro, rammendo e cucito)	X	X		
Secondo cuoco, cameriere, barista	X	X		
Secondo pasticciere	X			
Sorvegliante di infanzia non diplomato			X	
Tablottista e marchiere		X		
Telescrivente	X	X		

Altre mansioni di contenuto professionale equivalente

## VI LIVELLO:

### **Declaratoria:**

Appartengono a questo livello:

- gli Impiegati d'ordine "super" che, con le competenze richieste dalla natura del lavoro, e con specifica collaborazione, svolgono in condizioni di autonomia operativa uno o più lavori di elevato ordine che richiedono competenze acquisite anche mediante prolungata esperienza nel settore in cui operano;
- gli Operai qualificati che, con specifica esperienza e collaborazione, eseguono in condizioni di autonomia operativa lavori per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze teoriche specifiche ed adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite, che rispondono ad un coordinatore di settore;
- i Lavoratori destinatari di livello superiore (V livello) nei primi 12 mesi di inserimento.

<b>MANSIONE</b>	<b>ALBERGHI</b>	<b>PUBBLICI ESERCIZI</b>	<b>ARIA APERTA</b>	<b>AGENZIE DI VIAGGIO</b>
Accompagnatore su campo			X	
Addetto a mansioni di semplice attesa		X		X
Addetto ai servizi di mensa con meno di un anno di anzianità nel settore	X			
Addetto ai servizi di spiaggia			X	
Addetto ai servizi mensa	X			
Addetto al self-service, tavola calda, banco bar e sala non diplomato	X			
Assistente alle consegne con o senza mezzi di locomozione	X		X	
Addetto cucina	X			
Addetto lavanderia	X		X	
Addetto portineria	X		X	
Addetto pulizia di cucina			X	
Addetto servizi mensa		X		
Aiutante pista catering – preparatore catering	X			
Aiuto ricezionista			X	

Caffettiere non barista – caricatore catering	X		X	
Cameriere villaggi turistici			X	
Cameriere ai piani	X			
Commis di bar (ex aiuto barista)	X	X		
Commis di cucina, sala, tavola calda, self-service	X	X	X	
Conduttore	X			
Confezionatore di buffet stazione e pasticceria	X			
Cucitore		X		
Custode			X	
Facchino ai bagagli		X	X	
Facchino ai piani, ai saloni, ai bagagli	X			
Fattorino				X
Garagista	X			
Guardarobiere	X		X	
Guardarobiere clienti		X		
Guardiano notturno	X	X	X	
Guardiano notturno e diurno			X	
Inserviente		X		
Inserviente di strutture balneari		X	X	
Maschera			X	
Operaio comune e/o generico			X	
Portiere				X
Posteggiatore			X	
RammenDatore, cucitore,	X		X	

stiratore				
Secondo pasticceria	banconiere	X		
Sorvegliante di ingresso			X	
Stiratore		X	X	

Altre mansioni di contenuto professionale equivalente.

## VII LIVELLO:

### **Declaratoria**

A questo livello appartengono:

- gli Impiegati che, in autonomia esecutiva, svolgono una o più mansioni d'ordine e con specifica collaborazione, operano sotto la direzione ed il controllo altrui seguendo schemi predisposti o specifiche disposizioni ricevute;
- gli Operai comuni che, in autonomia esecutiva e con specifica collaborazione, eseguono lavori richiedenti il possesso di semplici conoscenze pratiche o svolgono mansioni esecutive di manovalanza e/o di semplice attesa e custodia o che richiedano il semplice possesso di conoscenze acquisite con ordinaria diligenza e modesta esperienza;
- i Lavoratori destinatari del livello superiore (VI livello) nei primi 8 mesi d'inserimento.

MANSIONE	ALBERGHI	PUBBLICI ESERCIZI	ARIA APERTA	AGENZIE DI VIAGGIO
Addetto alla stiratura con apparecchi automatici	X		X	
Addetto alle pulizie	X			
Addetto alle pulizie e servizi igienici			X	
Commissioniere	X			
Conducente di motocicli	X	X		
Inserviente generico			X	X
Lavatore catering		X		
Operatore di catering	X			
Personale di fatica	X		X	
Personale di fatica e/o pulizia		X		
Vestiarista	X			

Altre mansioni di contenuto professionale equivalente.

## TITOLO XXI PERIODO DI PROVA

### ART. 105 – PERIODO DI PROVA

L'assunzione del Lavoratore con periodo di prova deve risultare da atto scritto. Non sono ammesse né la protrazione, né il rinnovo, salvo quanto previsto dal comma successivo.

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

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

<b>LIVELLO DI DESTINAZIONE</b>	<b>PERIODO DI PROVA</b>
Quadro	6 mesi*
I	6 mesi*
II	5 mesi*
III	4 mesi*
IV	3 mesi*
V	60 giorni**
VI	45 giorni**
VII	30 giorni**

\*di calendario

\*\*giorni effettivi di lavoro

#### 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'En.Bi.C. 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 XXII MANSIONI DEL LAVORATORE**

### **ART. 106 – MANSIONI PROMISCUE**

Il Lavoratore dipendente che sia adibito ad una mansione, con carattere di prevalenza, 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. 107 – 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. 108 – 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 XXIII ORARIO DI LAVORO**

### **ART. 109 – DEFINIZIONE**

Come previsto dall'art. 2 D. Lgs. n. 66/2003, per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il Lavoratore sia presso il luogo di lavoro od altra pertinenza disposta dall'Azienda, a disposizione del Datore di lavoro o 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. Esse sono normalmente distribuite su 5 o 6 giornate lavorative.

### Esemplificazione

- **orario di lavoro su 5 giorni** - Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 ore, si realizza ordinariamente attraverso la prestazione di 5 giornate lavorative di 8 ore, da effettuarsi nei giorni dal lunedì al venerdì;
- **orario di lavoro su 6 giorni** - Tale forma di articolazione si realizza ordinariamente attraverso la distribuzione in 6 giornate lavorative dell'orario settimanale, che resta sempre di 40 ore.

Non si computano nell'orario di lavoro, come previsto dall'Art. 5 RD 1955/1923, richiamato dall'art. 8 comma 3 D. Lgs. n. 66/2003: i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'Azienda; le soste di durata non inferiore a 10 minuti e complessivamente non superiore a 2 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, ed al fine di ridurre l'utilizzo di altri strumenti più costosi per i Lavoratori e per le Aziende, l'Azienda potrà realizzare diversi regimi d'orario in particolari

periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale, 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:

- 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 delle impennate della domanda di settore, correlate alla stagionalità e/o festività e/o periodi feriali, non potrà superare le 48 ore calcolate in un periodo mobile di 6 mesi.
- la contrattazione di secondo livello potrà concordare profili particolari di orario e la loro distribuzione, anche considerando la domenica giorno lavorativo e prevedere ogni altra deroga in tema di orario di lavoro, di riposi e di straordinari. Nel caso di istituzione di turni giornalieri di lavoro, i Lavoratori non potranno rifiutarsi di effettuarli. Pertanto, il Dipendente deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti, anche se questi sono predisposti soltanto per determinati servizi o reparti.

## **ART. 110 – 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. 111 - 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'En.Bi.C. 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)**

<i>Descrizione</i>	<i>Maggiorazione R.O.N.*</i>
Straordinario dalla 46° alla 53° ora settimanale	15%
Straordinario eccedente la 54° ora settimanale	20%

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

## **ART. 112 – PERSONALE ESCLUSO DALLA LIMITAZIONE DI ORARIO**

Come prevede l'art. 17 c. 5 del D. Lgs. n. 66/2003, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei Lavoratori, le disposizioni dello stesso D. Lgs. 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, 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.

#### **ART. 113 – ORARIO LAVORATORI MINORI**

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

### **TITOLO XXIV LAVORO ORDINARIO FESTIVO - NOTTURNO**

#### **ART. 114 – 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. 115 – LAVORO NOTTURNO**

Si considera lavoro notturno quello prestatato dalle ore 23.00 alle ore 6.00. Il lavoro ordinario prestatato occasionalmente nelle ore notturne è maggiorato del 15%, da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale.

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

#### **ART. 116 – LAVORO FESTIVO NOTTURNO**

Il lavoro ordinario prestatato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva è maggiorato del 20% 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 15%.

## Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro ordinario festivo o notturno

<i>Descrizione</i>	<i>Maggiorazione sulla RON*</i>	
	<i>Lavoro non a turni</i>	<i>Lavoro a turni</i>
a. Ordinario festivo	10%	5%
b. Ordinario notturno	15%	10%
c. Ordinario festivo notturno	20%	15%

\*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 ininfluenti nella determinazione delle retribuzioni differite (tredicesima mensilità), per festività, per ferie, nonché del TFR.

## TITOLO XXV LAVORO STRAORDINARIO

### ART. 117 – 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:

- 15% per le prestazioni di lavoro dalla 41° alla 48° ora settimanale e per i Lavoratori discontinui dalla 45° alla 54° ora settimanale;
- 20% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48° ora settimanale e per i discontinui oltre la 54° ora settimanale;
- 25% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
- 30% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;
- 35% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

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

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

#### **Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro straordinario**

<i>Descrizione</i>	<i>Maggiorazione RON*</i>
Straordinario entro le 48 ore settimanali	15%
Straordinario eccedente la 48° ora settimanale	20%
Straordinario diurno festivo	25%
Straordinario notturno	30%
Straordinario notturno festivo	35%

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

## **TITOLO XXVI BANCA DELLE ORE**

### **ART. 118 – BANCA ORARIA**

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

- intensificare l'orario ordinario di lavoro con successiva prevedibile rarefazione;
- recuperare, mediante rarefazione, le ore lavorate nell'intensificazione,
- ridurre l'orario ordinario di lavoro (rarefazione) a fronte di una successiva prevedibile intensificazione.

Quindi i seguenti casi:

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

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 1 sarà riconosciuta la normale retribuzione ordinaria per 40 ore settimanali, e la sola maggiorazione del 5% per le ore eccedenti, che dovranno essere contabilizzate, a credito del Lavoratore, nella Banca delle Ore.

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

Il saldo massimo della Banca delle Ore potrà essere di 168 ore, a favore del Lavoratore o del Datore di lavoro.

Il regime d'intensificazione e rarefazione è continuo, pertanto il saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1 gennaio dell'anno successivo.

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

L'accredito del saldo comporterà una maggiorazione complessiva del 15% (5% all'atto dell'intensificazione e 10% al momento di chiusura del rapporto).

Esclusivamente su richiesta del Lavoratore, con l'accordo del Datore di lavoro, ed al massimo per una volta all'anno, eventuali saldi d'intensificazione potranno essere monetizzati con la retribuzione corrente maggiorata del 20%; pertanto, l'intensificazione non goduta determinerà una maggiorazione complessiva del 25% (5% all'atto dell'intensificazione e 20% all'atto della liquidazione).

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

La comunicazione d'intensificazione dovrà essere data al Lavoratore con un preavviso normale di 72 ore o, eccezionalmente, di 24 ore.

La volontaria accettazione del minore preavviso determina il diritto del Lavoratore di percepire le seguenti indennità:

- da 72 a 24 ore: 0,40 centesimi per ciascuna ora d'intensificazione con minore preavviso;
- da 24 a 0 ore 0,80 centesimi per ciascuna ora d'intensificazione con minore preavviso.

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

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

### **Riepilogo delle maggiorazioni per Banca delle Ore**

<b>Banca delle Ore</b>	<b>Maggiorazione RON*</b>
Intensificazione	5%
Accredito in caso di cessazione (5% all'atto dell'intensificazione e 10% all'atto della cessazione)	15%
Retribuzione (10% all'atto dell'intensificazione e 20% alla liquidazione)	25%
Indennità minor preavviso: da 72 a 24 ore: per ciascuna ora d'intensificazione con minor preavviso	0,40 Euro/ora

da 24 a 0 ore: per ciascuna ora d'intensificazione con minor preavviso	0,80 Euro/ora
--	---------------

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

## **TITOLO XXVII**

### **RIPOSI - PERMESSI - FESTIVITÀ - FERIE**

#### **ART. 119 – 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:

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

#### **ART. 120 – 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:

- 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;
- 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 che sarà determinato dalla contrattazione di secondo livello, corrisponda mediamente ad almeno 24+11 ore di riposo ogni 6 giornate effettivamente lavorate.

Le Parti convengono che, in via transitoria, 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.

**ART. 121 – PERMESSI**

Sono previsti i seguenti permessi:

<b>Tipo di permesso</b>	<b>Ore / giorni</b>	<b>Condizioni</b>	<b>Retribuzione</b>
<b>Permessi retribuiti</b>	16 ore annuali	Al Lavoratore saranno concessi brevi permessi retribuiti per giustificati motivi (visite mediche, colloqui insegnanti/genitori, etc.), maturati per quote di 1,33 ore per ciascun mese integralmente lavorato. Richiesta con almeno 1 giorno di anticipo, salvo casi di imprevedibilità e urgenza, 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.	
<b>Permessi straordinari</b>	1 giorno per evento	Matrimonio di un figlio	Retribuzione Giornaliera Normale, senza maggiorazioni. In altri casi di documentata forza
	2 giorni per evento	Nascita o adozione di un figlio	

	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.*	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.	
<b>Permessi non retribuiti</b>	Gruppi di 8 ore, per un limite complessivo di 48 ore annuali.	Per gravi e comprovate esigenze personali e/o familiari, al Lavoratore potranno essere concessi periodi di aspettativa, senza oneri a carico dell'Azienda e gravi compromissioni 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.

## **ART. 122 – FESTIVITÀ**

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

### **Festività nazionali:**

- 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione;
- 1 maggio - Festa dei Lavoratori;
- 2 giugno - Festa della Repubblica.

### **Festività religiose:**

- 1° gennaio - primo giorno dell'anno;
- 6 gennaio - Epifania;
- il giorno del Lunedì di Pasqua;
- 15 agosto - festa dell'Assunzione;
- 1 novembre - Ognissanti;
- 8 dicembre - Immacolata Concezione;
- 25 dicembre - Santo Natale;
- 26 dicembre - Santo Stefano;

- la solennità del Santo Patrono.

Al Lavoratore che presti la propria opera nei giorni di festività sopra elencati è dovuta, oltre alla Retribuzione Normale Mensile, la quota oraria di tale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata festiva, con le maggiorazioni previste dagli Artt. 114 e 116.

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. 123 – FESTIVITÀ ABOLITE**

Le festività abolite sono:

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

In loro sostituzione, saranno riconosciute 32 ore di permessi retribuiti annuali da aggiungere, alle medesime condizioni, alle 16 ore di permessi retribuiti annuali, già previsti all'art. 121.

### **ART. 124 – 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 3 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 XXVIII INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI**

### **ART. 125 – PAUSA 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 CONGEDI RETRIBUITI**

### **ART. 126 – CONGEDO MATRIMONIALE**

Al Lavoratore sarà concesso, in occasione del matrimonio, un periodo di congedo straordinario retribuito della durata di 15 giorni consecutivi di calendario. Tale periodo dovrà essere fruito nei 30 giorni precedenti o successivi alla data di celebrazione del matrimonio.

Durante il congedo matrimoniale il Lavoratore è considerato a tutti gli effetti in servizio e percepisce la Retribuzione Giornaliera Normale. La richiesta di congedo matrimoniale deve essere presentata dal Lavoratore al Datore di lavoro, salvo casi eccezionali, con un termine di preavviso pari a 15 giorni.

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

### **ART. 127 – PERMESSI PER LAVORATORI OPERANTI NEL 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 durata fino ad un massimo di 2 anni, di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti.

### **ART. 128 – PERMESSI DI STUDIO**

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:

- concordare un orario di lavoro, compatibile con le esigenze della struttura lavorativa, che agevoli la frequenza ai corsi e per la preparazione agli esami;
- considerare la prestazione di lavoro straordinario non obbligatoria;
- 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 1, 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 degli esami o della sessione d'esami.

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

- completare la scuola dell'obbligo;
- conseguire un titolo di studio di secondo grado o diploma universitario o di laurea;
- 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 3.

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

## **TITOLO XXX GRAVIDANZA E PUERPERIO**

### **ART. 129 – GRAVIDANZA E PUERPERIO**

In caso di gravidanza e puerperio, prima dell'inizio del periodo di divieto al 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 D.P.R. 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:

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

### ART. 130 – CONGEDO DI PATERNITÀ

Le previsioni di cui all'art. precedente sono estese, nei casi previsti dalla Legge, al Lavoratore padre.

### ART. 131 – PROSPETTO PERMESSI E CONGEDI

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

#### Congedo di maternità / paternità

<b>Genitore</b>	<b>Durata</b>	<b>Periodo</b>	<b>Retribuzione</b>	<b>Previdenza</b>
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;	Dopo la nascita del bimbo.	Stessa indennità spettante al congedo di maternità.	Copertura 100%

- abbandono del bambino da parte della madre; - affidamento del bambino al padre in via esclusiva.			
---	--	--	--

\*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 4 successivi.

### **Congedo parentale (ex maternità facoltativa)**

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

\*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.

### Permessi - Riposi giornalieri (ex riposi allattamento)

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

### Permessi - Malattia del bambino e madre gestante

<b>Genitore</b>	<b>Durata e periodo di godimento</b>	<b>Retribuzione</b>	<b>Previdenza</b>
Madre (*)	- fino al terzo anno di vita del bambino diritto per tutta la durata della malattia del bambino; - dai 3 agli 8 anni, 5giorni 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 XXXI MALATTIA ED INFORTUNIO**

### **ART. 132 – MALATTIA OD INFORTUNI NON PROFESSIONALI**

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

<b>Condizioni</b>	<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>
<b>Periodo di comporto</b>	<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 / 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, facoltà del Datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro, per giustificato motivo, riconoscendo la relativa indennità sostitutiva di preavviso.</p> <p>Il periodo si computa, agli effetti del compenso, 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 compenso, 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 compenso, 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>
<p><b>Indennità INPS / INAIL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dal 4° al 20° giorno: 50% della retribuzione media giornaliera (RMG);</li> <li>- Dal 21° giorno e fino al 180° per l'INPS e la guarigione per l'INAIL: 66,66% della RMG.</li> </ul>

<p><b>Integrazione datoriale</b></p>	<p>- <u>Dal 1° al 3° giorno</u>: 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>- <u>Dal 4° al 20° giorno</u>: integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS pari al 25% della retribuzione normale lorda che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione dal computo degli elementi che la contrattazione di secondo livello collega all'effettiva presenza;</p> <p>- <u>Dal 21° al 180° giorno</u>: integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS pari al 35% della retribuzione normale lorda, con esclusione delle voci legate alla presenza.</p> <p>Ove venisse a cessare il trattamento economico da parte dell'INPS per superamento dei 180 giorni di malattia, riconoscimento di un'indennità pari al 35% della normale retribuzione per il periodo di malattia dal 181° giorno fino al termine del periodo di conservazione del posto. Saranno dovute al Lavoratore anche le eventuali prestazioni/integrazioni assicurative previste dall'En.Bi.C., 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, indiretta, differita e contributi), restando ad essa ceduta la corrispondente azione di risarcimento del danno nei confronti del terzo responsabile.</p> <p>Il Lavoratore è tenuto, sotto la sua responsabilità, a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio extraprofessionale ed "in itinere" al Datore di lavoro, precisando gli estremi del terzo responsabile e/o la compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio, rispondendo in solido con il terzo responsabile del risarcimento del danno subito dall'Azienda, impregiudicata l'azione disciplinare.</p>
<p><b>Previdenza</b></p>	<p>Copertura 100% nei limiti del periodo di comporta.</p>

<b>Malattia e ferie</b>	<p>Se insorti durante le ferie programmate, ne sospendono la fruizione nelle seguenti ipotesi:</p> <p>a) malattia che comporta ricovero ospedaliero, per tutta la durata dello stesso;</p> <p>b) malattia la cui prognosi sia superiore a 7 giorni di calendario.</p> <p>L'effetto sospensivo si determina a condizione che il Lavoratore assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e d'ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità previsto dalle norme di Legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.</p>
-------------------------	--

### ART. 133 – MALATTIA PROFESSIONALE OD INFORTUNIO PROFESSIONALE

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

<b>Condizioni</b>	<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>
<b>Periodo di comporto</b>	<p>Infortunio sul lavoro: il Lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca, al Lavoratore medesimo, di attendere al lavoro, e, comunque, non oltre la data indicata nel certificato definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro o nel certificato d'invalidità od inabilità permanente al lavoro.</p> <p>Malattia professionale: il Lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi anche non consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.</p> <p>Ai fini del 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>
<b>Indennità INPS / INAIL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dal 4° giorno di infortunio: 60% della RMG, fino a 90 giorni.</li> <li>- Dal 91° giorno: 75% della RMG.</li> </ul>

<b>Integrazione datoriale</b>	<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.</p> <p>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.</p> <p>L'indennità INAIL sarà rimborsata al Datore di lavoro che ne ha anticipato il trattamento e, qualora per qualsiasi motivo il Dipendente venisse in possesso di tale indennità, dovrà restituirla immediatamente al Datore di lavoro.</p> <p>In caso di indennità INAIL superiore alla normale retribuzione integrata, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore l'eccedenza.</p> <p>L'integrazione a carico del Datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità a proprio carico.</p> <p>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.</p>
<b>Previdenza</b>	Copertura: 100% entro il limite del periodo di comparto.
<b>Controllo dell'assenza per infortunio</b>	<p>Diritto dell'Azienda di far effettuare visite di controllo del Lavoratore, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70. La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità extraprofessionali.</p> <p>Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie.</p> <p>Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure) dovrà informare preventivamente di tale fatto il Datore.</p> <p>In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è soggetto sia a sanzione disciplinare sia alla perdita dell'integrazione aziendale.</p>

#### **ART. 134 – ASPETTATIVA NON RETRIBUITA**

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

<b>Condizioni e durata dell'aspettativa</b>	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 comparto contrattuale, può
---	--

	<p>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.</p> <p>Il periodo d'aspettativa sarà senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto, ivi compreso il TFR.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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").</p> <p>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.</p>
<p><b>Prolungamento dell'aspettativa</b></p>	<p>Il Lavoratore dipendente, ammalato od infortunato sul lavoro, potrà richiedere un ulteriore prolungamento del periodo d'aspettativa, per un periodo la cui durata massima sarà pari al 50% di quanto previsto al primo comma del presente articolo (ulteriori 7,5 giorni per ogni 12 mesi d'anzianità maturata con il massimo di 3 mesi), alle seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• che siano esibiti dal Lavoratore dipendente regolari certificati medici;</li> <li>• che non si tratti di malattie per le quali è ragionevole presumere l'impossibilità della ripresa del lavoro.</li> </ul>

## TITOLO XXXII

### POLIZZE INFORTUNI PROFESSIONALI OD EXTRAPROFESSIONALI

#### ART. 135 – POLIZZE RESPONSABILITÀ CIVILE

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

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

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

## CAPO 6° PREVISIONI ECONOMICHE

### TITOLO XXXIII TABELLE RETRIBUTIVE

#### ART. 136 – PAGA BASE

Dal 01/08/2012 la Paga Base Nazionale Mensile od Oraria lorda da riconoscere per 13 mensilità, per ciascun livello d'inquadramento, è la seguente:

<b>Livello</b>	<b>PBNM</b>	
	08/2012	03/2014
Quadro	*€ 1.743,00	*€ 1.786,57
I	€ 1.484,00	€ 1.521,10
II	€ 1.400,00	€ 1.435,00
III	€ 1.321,00	€ 1.354,02
IV	€ 1.239,00	€ 1.269,97
V	€ 1.191,00	€ 1.220,77
VI	€ 1.175,00	€ 1.204,37
VII	€ 1.101,00	€ 1.128,52

\*più indennità Quadro di € 80.00 (euro ottanta/00)

#### ART. 137 – ELEMENTO PEREQUATIVO MENSILE REGIONALE (EPMR)

L'Indice Regionale del costo della vita (IPCA) ha un differenziale tra Regioni superiore al 30%.

A parziale recupero di tale differenziale di costo, è stato introdotto l'Elemento Perequativo Regionale mensile per 13 mensilità, conforme alla tabella in Allegato 2 al presente CCNL, da aggiungere alla PBNM, o PBNO, prevista all'articolo 135.

Tale elemento perequativo recupera circa 1/5 del differenziale del costo della vita tra le varie Regioni, e nelle eventuali contrattazioni di secondo livello le Parti consigliano di tener conto di tale parziale copertura al fine di ottenere, per quanto possibile, una retribuzione reale uniforme per tutto il territorio nazionale.

Quanto precede, oltre che rispondere al criterio dell'art. 36 della Costituzione, per la quale la retribuzione deve essere *"in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed alla famiglia*

*un'esistenza libera e dignitosa*", ha anche lo scopo di favorire le assunzioni nelle aree con più basso costo della vita che, normalmente, coincidono con quelle a più basso tasso di occupazione.

In sede di rinnovo del CCNL le Parti aggiorneranno i nuovi valori dell'Elemento Perequativo Regionale, tenendo conto dell'adeguamento degli IPCA.

#### **ART. 138 – INDENNITÀ DI MANCATA CONTRATTAZIONE**

Tenuto conto della previsione dell'Art. 24 del presente CCNL le Parti concordano che, nel caso di mancata contrattazione di secondo livello territoriale od aziendale, siano normalmente dovute le indennità sostitutive nella misura di seguito indicata.

La misura di dette indennità può subire variazioni e riparametrazioni esclusivamente per effetto della trattativa aziendale di cui al penultimo comma del presente articolo.

##### *Indennità mensile di mancata contrattazione (IMMC)*

Con i criteri di seguito precisati, essa è spettante per 12 mensilità all'anno a tutti i Lavoratori in forza nel mese di competenza.

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

##### *Determinazione dell'indennità*

L'importo si determina moltiplicando il valore mensile (VM) di ciascun livello, per il correttivo H dei giorni di assenza nel mese, secondo la seguente formula:

$$\text{INDENNITÀ MENSILE} = \text{VM} \times \text{H}$$

**Tab: VM**

<b><i>Livello</i></b>	<b><i>VM dal 08/2012 al 02/2014</i></b>	<b><i>VM dal 03/2014 al 07/2015</i></b>
Quadro	52,29	53,60
I	44,52	45,63
II	42,00	43,05
III	39,63	40,62
IV	37,17	38,10
V	35,73	36,62
VI	35,25	36,13



VII	33,03	33,85
-----	-------	-------

**Tab. H**

<i>Assenze nel mese</i>	<i>Correttivo H</i>
0	1,00
1	0,75
2	0,55
3	0,35
4	0,15
5	0,00

I giorni di assenza nel mese si calcolano con il seguente criterio convenzionale:

$$\frac{OLM - OLav}{8} = \text{Assenze nel mese}$$

OLM = Ore Lavorabili nel Mese

OLav = Ore Ordinarie Lavorate nel Mese

Un resto pari o superiore a 0,5 determina l'incremento di 1 giorno di assenza intero.

Un resto inferiore a 0,5 non incrementa il numero dei giorni di assenza.

Quanto precede è di seguito esemplificato:

$$\frac{168 - 163}{8} = 0,628 = 1$$

$$\frac{168 - 165}{8} = 0,375 = 0$$

$$\frac{168 - 153}{8} = 1,875 = 2$$

$$\frac{168 - 150}{8} = 2,25 = 2$$

Ai fini del calcolo dell'indennità, oltre ai giorni effettivamente lavorati, non si considerano giorni/ore di assenza esclusivamente:

- i giorni di ferie;
- le ore di riposo compensativo di lavoro straordinario accreditate nella "banca delle ore";
- i riposi per donazione sangue;
- il tempo delle assemblee sindacali retribuite;
- i giorni di congedo matrimoniale;
- i giorni d'assenza per infortunio riconosciuto INAIL, purché non "in itinere" e purché vi sia stato il rispetto da parte del Lavoratore delle disposizioni del D. Lgs. 81/08.

Si considerano "giorni lavorati" i gruppi di 8 ore "d'effettiva prestazione ordinaria" nel mese, eventualmente moltiplicata per la frazione di Tempo Parziale (TP), espressa in decimi (ovviamente uguale a 1 in caso di lavoro a tempo pieno).

In quest'ultimo caso (Tempo Parziale) anche il valore VM sarà moltiplicato per TP.

L'indennità mensile, avendo natura premiante correlata alla presenza, è già comprensiva dei ratei mensili di retribuzione differita ed è perciò ininfluenza sul calcolo annuale della tredicesima mensilità, dell'indennità di ferie e del TFR spettante.

#### Indennità annuale di mancata contrattazione (IAMC)

Sarà liquidata con la retribuzione del mese di giugno di ciascun anno, con competenza nell'anno e nel mese d'erogazione, ma con base di calcolo sulle presenze dei 12 mesi di calendario dell'anno precedente (01/01 – 31/12), eventualmente pro-quota dalla data di decorrenza del presente CCNL.

Essa, avendo natura premiante, è già comprensiva di tutto quanto legalmente dovuto per retribuzione differita ed è, quindi, ininfluenza nella determinazione della tredicesima mensilità e dell'indennità di ferie, e non sarà utile ai fini del calcolo del TFR dovuto.

#### Determinazione dell'indennità

L'importo da riconoscere, variabile da zero al valore massimo, si ottiene moltiplicando tutte le ore ordinarie lavorate nell'anno solare di riferimento, che siano eccedenti la "base" di ore 1640, per l'importo "K" del livello d'inquadramento del Lavoratore, eventualmente proporzionato alla percentuale di Tempo Parziale (TP), espresso in decimi.

Si esprime nella formula:

$$\text{INDENNITÀ ANNUALE} = (\text{ORE ORDINARIE LAVORATE} - 1640 \times \text{TP}) \times \text{K}$$

#### **Tab. 1: Valore di K**

<b>Livello</b>	<b>VM in €/h</b>
Quadro	3,11
I	2,68
II	2,33
III	2,10
IV	1,90
V	1,73
VI	1,58
VII	1,47

Ai fini della determinazione dell'indennità, s'intendono lavorate esclusivamente tutte le ore ordinarie di prestazione effettiva, oltre alle seguenti eccezioni tassative:

- le ore d'infortunio sul lavoro, purché non "in itinere" e purché vi sia stato il rispetto da parte del Lavoratore degli obblighi previsti dal D. Lgs. 81/2008;
- i giorni di congedo matrimoniale;
- le ore di rarefazione dell'orario di lavoro con addebito alla "banca delle ore";
- le ore di assemblea sindacale retribuita;
- le ore di festività infrasettimanali godute;
- i permessi di riposo per avvenuta donazione di sangue.

Non concorrono a formare l'indennità le ore di ferie non godute pari alla differenza tra 160 e le ore di ferie effettivamente godute nell'anno.

*Criteria di calcolo:*

- a) Per ciascuna retribuzione del mese di giugno il diritto all'indennità matura in proporzione alla durata del rapporto di lavoro nell'anno di calendario precedente.
- b) Solo i cessati avranno diritto alla liquidazione, contestualmente alla contabilizzazione delle competenze di fine rapporto, anche degli importi maturati pro-quota nel corso dell'anno di cessazione.
- c) Nel caso in cui l'anno di calendario di riferimento per il calcolo, fosse stato lavorato incompleto (perché il Lavoratore è neo assunto o per effetto di rapporto "neutro" a causa di periodo di sospensione della prestazione per aspettativa, maternità, CIGS/CIGO ecc.), l'indennità spetterà in modo proporzionale al tempo effettivamente lavorabile, cioè con la "base" di ore 1640, ridotta in proporzione al rapporto tra le ore lavorabili nell'anno dalla matricola e le ore lavorabili previste dal calendario annuale, secondo la seguente formula:
- d)

$$\text{INDENNITÀ} = (\text{ORE ORDINARIE LAVORATE} - 1640 \times \frac{\text{ore lavorabili per il Lavoratore}}{\text{ore lavorabili di calendario}} \times \% \text{ TP}) \times K$$

Saranno dovuti solo gli importi risultanti maggiori di zero, senza trattenuta di eventuali risultati negativi. Per i Lavoratori per i quali non si rileva analiticamente la presenza, le “ore ordinarie lavorate” si ricavano dalle ore lavorabili annuali per TP meno quelle di assenza “tutti i motivi”, con le sole eccezioni tassative sopradette espresse in ore.

Resta inteso che solo in sede di trattativa aziendale di secondo livello con l’assistenza obbligatoria del RST di cui al precedente Art.11, gli importi sopra indicati potranno essere anche ridotti sulla base della situazione aziendale e del costo della vita regionale, in armonia del precedente Art. 137 e dalla Tabella di cui all’Allegato 2 del presente CCNL, al fine di ottenere, per quanto possibile, una retribuzione reale uniforme in tutto il territorio nazionale e favorire l’occupazione.

## **TITOLO XXXIV GRATIFICA NATALIZIA O TREDICESIMA MENSILITÀ**

### **ART. 139 – 13° 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 XXXV TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

### **ART. 140 – 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. 141 – 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. 142 – 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:

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

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

Ai sensi dell'art. 7 della L. 8 marzo 2000, 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:

- l'atto costitutivo della società cooperativa;

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

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

1. in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa d'abitazione del Lavoratore, purché entro l'importo di spesa idoneamente documentata;
2. al fine di sostenere spese connesse a patologie di grave entità riconosciute dalle strutture sanitarie pubbliche;
3. alla Lavoratrice madre e al Lavoratore padre che ne facciano richiesta, in caso d'utilizzo dell'intero periodo d'astensione facoltativa dal lavoro senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;
4. in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'art. 26, comma 2, del D. Lgs. 26 marzo 2001, 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 XXXVI TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **ART. 143 – RETRIBUZIONE ORDINARIA**

La normale retribuzione del Lavoratore dipendente è costituita dalla Retribuzione Mensile Normale o RMN di cui al punto d) dell'articolo 8.

### **ART. 144 – 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 XXXVII AUMENTI PERIODICI D'ANZIANITÀ

### ART. 145 – SCATTI 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:

<i>Livelli</i>	<i>Importo</i>
Quadro	€ 40,00
I	€ 38,00
II	€ 37,00
III	€ 35,00
IV	€ 34,00
V	€ 33,00
VI	€ 32,00
VII	€ 31,00

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.

## **CAPO 7° GESTIONE DEL RAPPORTO**

### **TITOLO XVIII TUTELA DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITÀ FISICA DEL LAVORATORE - AMBIENTE DI LAVORO**

#### **ART. 146 – DELEGHE En.Bi.C.**

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

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

### **TITOLO XXXIX OBBLIGO DI FEDELTA' - PATTO DI NON CONCORRENZA**

#### **ART. 147 – OBBLIGO DI FEDELTA'**

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. 148 – 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 XL DIRITTI DEL LAVORATORE**

#### **ART. 149 – LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI**

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

In particolare, sono considerati come molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o comportamentale, aventi lo



scopo e l'effetto di violare la dignità di una Lavoratrice e/o di un Lavoratore o di creare un clima degradante, umiliante od offensivo.

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

#### **ART. 150 – 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 XLI CESSIONE - TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA**

#### **ART. 151 – RIMANDO ALLA NORMATIVA VIGENTE**

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

### **TITOLO XLII DOCUMENTO UNICO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA (DURC)**

#### **ART. 152 – DELEGA En.Bi.C.**

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

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

## **TITOLO XLIII PRIVACY**

### **ART. 153 – RIMANDO ALLA NORMATIVA**

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

## **TITOLO XLIV TRASFERIMENTO - TRASFERTA - DISTACCO O COMANDO**

### **ART. 154 – TRASFERIMENTO – TRASFERTA – DISTACCO O COMANDO**

Il Trasferimento, la trasferta ed il distacco si hanno ogniqualevolta 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 155 – 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 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. 156 – 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:

- rimborso spese non documentabili, purché analiticamente attestate dal Dipendente, fino ad un importo massimo giornaliero di € 12,00;
- 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 trasfertisti (commerciali, promoter, 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 trasfertisti 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. 157 – 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 previsto tempo superiore, salvo diverso accordo tra le parti, si applicheranno i medesimi criteri già definiti per il trasferimento.

#### **ART. 158 – 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 XLV INDENNITÀ DI DISAGIO**

#### **ART. 159 – CAMPO DI APPLICAZIONE**

Le indennità previste dal presente titolo saranno attribuite, caso per caso secondo le occorrenze, in tutte le Aziende turistiche che occupino più di 15 Dipendenti, inclusi gli Apprendisti.

Le indennità saranno pagate per dodici mensilità o pro rata in caso di frazioni utili di mese.

I Lavoratori in malattia, infortunio, ferie, permesso, recupero, aspettativa, maternità, sospensione disciplinare non hanno diritto a percepire le indennità.

#### **ART. 160 – CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO AZIENDALE O TERRITORIALE**

Le Aziende turistiche con meno di 15 dipendenti potranno prevedere, con apposita contrattazione integrativa aziendale o territoriale l'erogazione delle indennità di cui al presente titolo.

L'En.Bi.C assiste le parti nella realizzazione di tali contratti.

#### **ART. 161 – INDENNITÀ CONTRATTUALE**

Il presente CCNL prevede le seguenti indennità che vengono corrisposte al Lavoratore dipendente al verificarsi di determinati eventi: trasporto, mensa, disagio location, mezzi pubblici, locali rumorosi, valori, vestiario.

#### **ART. 162 – INDENNITÀ TRASPORTO COMUNI CON PIÙ DI 1.000.000 DI ABITANTI**

Le Aziende turistiche che richiedano al proprio personale di recarsi al lavoro con mezzi di trasporto propri, sia per effettuare eventuali missioni, sia per l'orario di inizio o termine dell'attività lavorativa non compatibile con l'utilizzo dei mezzi pubblici, erogheranno ai dipendenti un'indennità di 5,00 (cinque/00) Euro al giorno. Fermo restando il rimborso con le tabelle ACI degli eventuali chilometri percorsi per causa di servizio.

#### **ART. 163 – INDENNITÀ TRASPORTO COMUNI CON PIÙ DI 400.000 DI ABITANTI**

Le Aziende turistiche che richiedano al proprio personale di recarsi al lavoro con mezzi di trasporto propri, sia per effettuare eventuali missioni, sia per l'orario di inizio o termine dell'attività lavorativa non compatibile con l'utilizzo dei mezzi pubblici, erogheranno ai dipendenti un'indennità di 3,50 (tre/50) Euro al giorno. Fermo restando il rimborso con le tabelle ACI degli eventuali chilometri percorsi per causa di servizio.

#### **ART. 164 – INDENNITÀ TRASPORTO COMUNI CON PIÙ DI 120.000 DI ABITANTI**

Le Aziende turistiche che richiedano al proprio personale di recarsi al lavoro con mezzi di trasporto propri, sia per effettuare eventuali missioni, sia per l'orario di inizio o termine dell'attività lavorativa non compatibile con l'utilizzo dei mezzi pubblici, erogheranno ai dipendenti un'indennità di 2,00 (due/00) Euro al giorno. Fermo restando il rimborso con le tabelle ACI degli eventuali chilometri percorsi per causa di servizio.

#### **ART. 165 – INDENNITÀ TRASPORTO COMUNI CON PIÙ DI 15.000 DI ABITANTI**

Le Aziende turistiche che richiedano al proprio personale di recarsi al lavoro con mezzi di trasporto propri, sia per effettuare eventuali missioni, sia per l'orario di inizio o termine dell'attività lavorativa non compatibile con l'utilizzo dei mezzi pubblici, erogheranno ai dipendenti un'indennità di 1,00 (uno/00) Euro al giorno. Fermo restando il rimborso con le tabelle ACI degli eventuali chilometri percorsi per causa di servizio.

#### **ART. 166 – INDENNITÀ SOTTERRANEI**

I Lavoratori che, nel rispetto della vigente normativa sulla salubrità dei luoghi di lavoro, prestino la loro attività lavorativa in locali sotterranei o privi di illuminazione naturale, percepiranno un'indennità giornaliera di 3.00 (tre/00) Euro.

#### **ART. 167 – OCCUPAZIONE FEMMINILE**

Le Parti si incontreranno periodicamente al fine di realizzare azioni positive favore dell'occupazione femminile. Sarà istituito un gruppo di lavoro per le pari opportunità

composto, in misura paritetica, da membri in rappresentanza delle Parti firmatarie del presente CCNL la cui sede operativa sarà presso l'En.Bi.C.

#### **ART. 168 – GENITORI DI PORTATORI DI HANDICAP O DI TOSSICODIPENDENTI**

I Lavoratori dipendenti, genitori di portatori di handicap e di tossicodipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri Lavoratori dipendenti.

Per i dipendenti affetti da patologie gravi riconosciute dall'A.S.L., hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno.

#### **ART. 169 – CONTRATTO DI LAVORO PER GLI EXTRACOMUNITARI E PORTATORI DI HANDICAP**

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di Lavoratori extracomunitari valgono le norme di Legge e del presente CCNL.

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di Lavoratori portatori di handicap valgono le norme di Legge e del presente CCNL.

#### **ART. 170 – INDENNITÀ MENSA**

Le Aziende turistiche che non abbiano attivato il servizio mensa erogheranno ai dipendenti, il cui orario di lavoro preveda la pausa pranzo ovvero una prestazione lavorativa suddivisa in due parti, una indennità sostitutiva del servizio mensa, cd. "ticket restaurant" pari a 5,30 (cinque/30) Euro giornalieri.

#### **ART. 171 – DECESSO DEL LAVORATORE**

In caso di morte del Lavoratore, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti a norma dell'articolo 2122 del Codice Civile, al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del defunto, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le leggi vigenti.

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

È nullo ogni patto anteriore alla morte del Lavoratore circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

#### **ART. 172 – INDENNITÀ MEZZI PUBBLICI**

All'En.Bi.C. viene demandata l'eventuale quantificazione economica di un'indennità di trasporto pubblico per il solo territorio comunale che le Aziende del turismo che abbiano la loro sede nelle zone a traffico limitato potranno attribuire ai Dipendenti.

#### **ART. 173 – INDENNITÀ LOCALI RUMOROSI**

I Lavoratori che prestino l'intera attività lavorativa in locali al cui interno sia attiva, per la maggior parte del tempo, stampanti o altri macchinari rumorosi percepiranno un'indennità giornaliera pari a (uno/50) Euro.

#### **ART. 174 – INDENNITÀ VALORI**

Ai Lavoratori cui sia attribuito, senza carattere di continuità, la responsabilità di conservazione o trasporto di valori, di importo superiore a 250,00 (duecentocinquanta/00) Euro, sarà attribuita un'indennità pari allo 0,1% (zero/uno) del valore consegnato.

#### **ART. 175 – INDENNITÀ VESTIARIO – DIVISA DI LAVORO**

Le Aziende turistiche che richiedano al loro personale di indossare un determinato vestiario saranno tenuti a fornirlo ai dipendenti senza alcuna partecipazione alle spese da parte dei Dipendenti.

La cura e pulizia del vestiario è a carico del Lavoratore.

Eventuali costi delle riparazioni di sartoria, preventivamente autorizzati, saranno rimborsati per l'intero importo.

I capi saranno sostituiti una volta l'anno e dovranno prevedere indumenti estivi ed invernali.

### **TITOLO XLVI INDUMENTI - ATTREZZI DI LAVORO**

#### **ART. 176 – INDUMENTI ED 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 XLVII ALLINEAMENTO CONTRATTUALE**

#### **ART. 177 – 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 verranno 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 XLVIII BENEFICI FISCALI ACCORDI DI SECONDO LIVELLO TERRITORIALI OD AZIENDALI**

### **ART. 178– BENEFICI FISCALI**

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.

## **CAPO 8° CODICE DISCIPLINARE**

### **TITOLO XLIX DOVERI DEL LAVORATORE DISPOSIZIONI DISCIPLINARI LICENZIAMENTI (Da affiggere in luogo accessibile da tutti i Lavoratori)**

#### **ART. 179 - RESPONSABILITÀ CIVILI E PENALI**

Nei casi in cui le norme di Legge o di regolamento attribuiscono al Dipendente specifiche responsabilità civili o penali, egli deve avere i poteri effettivi e l'autonomia decisionale necessaria per agire secondo le prescrizioni di tali norme.

Le responsabilità e le conseguenze di natura civile verso terzo, causate da violazioni delle norme suddette, commesse dal Dipendente nell'esercizio delle sue funzioni, sono a carico del Datore di lavoro.



In caso di procedimento penale - di ogni grado - a carico del Dipendente, per fatti relativi alle sue funzioni e responsabilità, tutte le spese sono a carico del Datore di lavoro comprese quelle di assistenza legale.

La scelta del difensore, ove non sia concordata tra le Parti, spetta al Datore di lavoro, ma il Dipendente avrà sempre facoltà di farsi altresì assistere da un legale di propria fiducia con onere a carico del Datore di lavoro stesso.

Il rinvio a giudizio del Dipendente per fatti attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non giustifica, per sé, il licenziamento.

Le garanzie e le tutele di cui sopra si applicano anche posteriormente alla cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di privazione della libertà personale il Dipendente avrà diritto alla conservazione del posto con corresponsione della retribuzione di fatto.

Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del Dipendente, accertati con sentenza passata in giudicato.

#### **ART. 180 - OBBLIGO DEL PRESTATORE DI LAVORO**

Il Lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi con la clientela, di rispettare scrupolosamente le scadenze amministrative di Legge e assegnate dai superiori e di competenza per mansione e inquadramento.

Il Lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le dotazioni strumentali e i materiali di consumo, di cooperare alla prosperità dell'Impresa.

Il Lavoratore ha l'obbligo di uniformare il proprio comportamento con i colleghi al massimo rispetto delle possibili differenze di razza, sesso, religione e cultura che possano esistere tra i colleghi.

È altresì obbligatorio il rispetto della Legge 675/96 per i Dipendenti che per motivi di lavoro vengano a conoscenza dei dati sensibili dei propri colleghi.

#### **ART. 181 – ASSENZE NON GIUSTIFICATE**

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al dipendente l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto entro le 24 ore, per gli eventuali accertamenti.

Nel caso di assenza non giustificata oltre alla mancata corresponsione della retribuzione potrà essere applicata, potrà essere motivo di licenziamento per giusta causa.

#### **ART. 182 – DIVIETO DI MANCE**

Le mance sono vietate. Il personale che comunque le solleciti potrà essere punito dal Datore di lavoro con provvedimenti disciplinari.

#### **ART. 183 – CONSEGNE E ROTTURE**

Il personale è responsabile del materiale e degli attrezzi avuti in consegna per il lavoro.

Ciascun Dipendente dovrà custodire detto materiale, conservarlo e usarlo con normale cura e diligenza, specialmente quando trattasi di materiale pregiato e di notevole valore intrinseco.

Il personale designato dal Datore di lavoro per la consegna del materiale non potrà rifiutarsi.

In caso di rottura e smarrimento degli oggetti frangibili ed infrangibili è dovuto da parte del Dipendente il relativo risarcimento nella misura da stabilirsi negli Accordi integrativi territoriali.

Nessuna trattenuta preventiva potrà essere fatta a tale titolo dal Datore di lavoro. Le trattenute saranno effettuate posteriormente all'accertamento del danno.

#### **ART. 184 – MISURE PREVENTIVE**

Il Datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure preventive atte ad eliminare o comunque a ridurre al minimo la possibilità di rottura o deterioramento del materiale specialmente se pregiato.

In particolare egli fornirà al personale che prende in consegna il materiale infrangibile un armadio munito di chiusura.

#### **ART. 185 – RISPETTO ORARIO DI LAVORO**

I Lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro.

Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, d'importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione della sanzione.

#### **ART. 186 – UTILIZZO STRUMENTI AZIENDALI**

Il Lavoratore dipendente, nell'utilizzo degli strumenti messi a disposizione dell'impresa per svolgere il proprio lavoro, deve attenersi alle disposizioni definite dalla direzione aziendale. Il personal computer (fisso e mobile) e i relativi programmi e/o applicazioni affidati al Dipendente sono, com'è noto, strumenti di lavoro, pertanto:

- tali strumenti vanno custoditi in modo appropriato;
- tali strumenti possono essere utilizzati solo per fini professionali (in relazione, ovviamente, alle mansioni assegnate) e non anche per scopi personali, tanto meno per scopi illeciti;
- debbono essere prontamente segnalati all'impresa il furto, danneggiamento o smarrimento di tali strumenti.

Ai fini sopra esposti sono, quindi da evitare atti comportamenti contrastanti con le predette indicazioni come, ad esempio quelli di seguito richiamati a titolo indicativo.

#### **ART. 187 – TELEFONO AZIENDALE**

Il telefono è uno strumento di lavoro, tuttavia, si presta a usi estranei all'attività lavorativa.

L'impresa, giacché l'uso del suddetto strumento incide sui costi e può generare inefficienze nello svolgimento del proprio lavoro, arrecando quindi danno all'impresa può eseguire delle verifiche sul traffico telefonico.

L'impresa vieta ai dipendenti autorizzati all'uso del telefono, l'utilizzo di questo ai fini personali, se non giustificati da motivazioni straordinarie.

Telefono cellulare personale: l'uso del telefono cellulare personale in impresa è vietato durante l'orario di svolgimento dell'attività lavorativa, tale uso, infatti, potrebbe arrecare danno alla propria attività e disturbo alle attività dei colleghi.

#### **ART. 188 – UTILIZZO DI PERSONAL COMPUTER**

Onde evitare pericolo di introdurre virus informatici nonché di alterare la stabilità delle applicazioni dell'elaboratore, è consentito installare programmi provenienti dall'esterno solo se espressamente autorizzati dalla Direzione o persona delegata.

Non è consentito l'uso di programmi non distribuiti ufficialmente e sulla base degli obblighi imposti dal D.Lgs. 29 dicembre 1992, n. 518, sulla tutela giuridica del software e dalla Legge 18 agosto 2000, n. 248, contenente nuove norme di tutela del diritto d'autore).

Non è consentito utilizzare strumenti software e/o hardware atti a intercettare, falsificare, alterare o sopprimere il contenuto di comunicazioni e/o documenti informatici.

Non è consentito modificare le configurazioni impostate sul proprio PC.

Non è consentita l'installazione sul proprio PC comunicazione propria (come ad esempio i modem).

Sui PC dotati di scheda audio e/o di lettore CD non è consentito l'ascolto di programmi, file audio o musicali, se non a fini prettamente lavorativi.

### **ART. 189 – UTILIZZO DI SUPPORTI MAGNETICI**

Non è consentito scaricare file contenuti in supporti magnetico e ottici, non aventi alcuna attinenza con la propria prestazione lavorativa.

### **ART. 190 – UTILIZZO DELLA RETE AZIENDALE**

Le unità di rete sono aree di condivisione d'informazioni strettamente professionali e non possono, in alcun modo, essere utilizzate per scopi diversi.

Pertanto, qualunque file che non sia legato all'attività lavorativa non può essere dislocato, nemmeno per brevi periodi, in queste unità; l'Impresa si riserva la facoltà di procedere alla rimozione di ogni file o applicazione che riterrà essere pericolosi per la sicurezza del sistema.

### **ART. 191 – UTILIZZO DELLA RETE INTERNET E DEI RELATIVI SERVIZI**

Navigazione in Internet:

- non è consentito navigare in siti non attinenti allo svolgimento delle mansioni assegnate, soprattutto in quelli che possono rivelare le opinioni politiche, religiose o sindacali del dipendente;
- non è consentita l'effettuazione di ogni genere di transazione finanziaria ivi comprese le operazioni di remote banking, acquisto online e simile, salvo casi direttamente autorizzati dalla Direzione o persona delegata e con il rispetto delle normali procedure di acquisto;
- non è consentito lo scarico di software gratuiti freeware e shareware prelevato da siti Internet, se non espressamente autorizzato dalla Direzione o persona delegata;
- è vietata ogni forma di registrazione a siti i cui contenuti non siano legati all'attività lavorativa;
- non è permessa la partecipazione, per motivi non professionali, a Forum, l'utilizzo di chat line, di bacheche elettroniche e le registrazioni in guest book anche utilizzando pseudonimi (o nickname);
- non è consentito scaricare file contenuti in supporti magnetici/ottici non aventi alcuna attinenza con la propria prestazione lavorativa; i file di provenienza incerta o esterna, ancorché attinenti all'attività lavorativa, debbano essere sottoposti al controllo e relativa autorizzazione all'utilizzo da parte della Direzione o persona delegata.

### **ART. 192 – POSTA ELETTRONICA**

Nel precisare che la posta elettronica è uno strumento di lavoro, si ritiene utile segnalare che:

- non è consentito utilizzare la posta elettronica (interna ed esterna) per motivi non attinenti allo svolgimento delle mansioni assegnate;
- non è consentito inviare o memorizzare messaggi (interni ed esterni) di natura oltraggiosa e/o discriminatoria per sesso, lingua, religione, razza, origine etnica, opinione e appartenenza sindacale e/o politica;
- la posta elettronica diretta all'esterno della rete informatica aziendale può essere intercettata da estranei e, dunque, non deve essere usata per inviare documenti di lavoro "Strettamente Riservati";
- ogni comunicazione (interna ed esterna), inviata o ricevuta, che abbia contenuti rilevanti o contenga impegni, deve essere visionata o autorizzata dalla direzione;
- non è consentito l'utilizzo dell'indirizzo di posta elettronica aziendale per la partecipazione a dibattiti, forum o mailing-list, salvo diversa ed esplicita autorizzazione.

Poiché in caso di violazioni contrattuali e giuridiche, sia l'impresa, sia il singolo Lavoratore sono potenzialmente perseguibili con sanzioni, anche di natura penale, l'impresa

verificherà, nei limiti consentiti dalle norme legali e contrattuali, il rispetto delle regole e l'integrità del proprio sistema informatico.

La non osservanza dei precedenti articoli comporta sanzioni disciplinari, civili e penali.

#### **ART. 193 – COMUNICAZIONE MUTAMENTO DI DOMICILIO**

È dovere del personale di comunicare immediatamente all'impresa ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio sia durante i congedi.

Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dall'impresa per regolare il servizio interno, giacché non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del Datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'impresa.

#### **ART. 194 – DIVIETI**

È vietato al personale ritornare nei locali dell'impresa e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'impresa.

Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il Datore di lavoro a sua volta non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.

Il Lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio.

In tal caso è in facoltà del Datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

#### **ART. 195 – DIVIETO DI CONCORRENZA**

È proibito al Lavoratore dipendente prestare la propria opera presso realtà produttive che svolgano attività in concorrenza con quella del Datore di lavoro.

#### **ART. 196 – RISARCIMENTO DANNI**

I danni che, per la normativa in vigore, danno origine alle trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente al Lavoratore dipendente non appena il Datore di lavoro ne sia a conoscenza.

L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci per cento) della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al Lavoratore dipendente a qualsiasi titolo.

#### **ART. 197 – DIRITTO DI RITENZIONE**

In caso di sottrazione imputabile al personale, senza pregiudizio delle sanzioni contrattuali e di Legge, il personale è tenuto all'immediato risarcimento del danno, e per questo il Datore di lavoro ha facoltà di esercitare il diritto di ritenzione sulle somme che dovessero essere dovute all'interessato a qualsiasi titolo.

In caso di furto a opera di terzi il personale è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'Azienda, dimostrando di aver usato la normale diligenza nella custodia ove trattasi di materiale a lui affidato in consegna.

#### **ART. 198 – DOVERI DEL LAVORATORE DIPENDENTE**

Il Lavoratore dipendente deve esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare:

- osservare l'orario di lavoro stabilito con il Datore di lavoro o chi per esso ed adempiere a tutte le formalità che il Datore di lavoro ha posto in essere per il controllo delle presenze;
- svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal Datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
- conservare la più assoluta segretezza sugli interessi del Datore evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato dal medesimo usate;
- in merito alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il Lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno del Datore di lavoro in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Si richiama a proposito il RDL del 13 novembre 1924 n. 1825 convertito in legge n. 562/1925;
- usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con il Datore;
- evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali del Datore e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizione legislative;
- rispettare tutte le disposizioni in uso e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti

#### **ART. 199 – DISPOSIZIONI DISCIPLINARI**

I Lavoratori dipendenti, che si renderanno inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa, con:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione base;
- sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 7 (sette) giorni;
- sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
- licenziamento.

#### **ART. 200 – MANCANZE PUNIBILI CON IL RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO**

Il rimprovero verbale o scritto è comminato per lievi irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di basso rilievo del dovere di corretto comportamento.

#### **ART. 201 – MANCANZE PUNIBILI CON LA MULTA**

Le mancanze punibili con la multa sono:

- per recidività, entro un anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto; per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
- per provata negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;
- per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ne sia prescritto il divieto;
- per contegno scorretto verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti e la clientela;
- in genere per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che non comportino pregiudizio agli interessi dell'Azienda.

#### **ART. 202 – MANCANZE PUNIBILI CON LA SOSPENSIONE DAL LAVORO PER 7 GIORNI**

Le mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 7 giorni, sono:

- per recidività, entro un anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;
- per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro;
- per aver rivolto ingiurie o accuse infondate verso altri Dipendenti;
- per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti la prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- per assenza ingiustificata non superiore a tre giorni;
- per rifiuto di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro;
- per aver incassato mance;
- per aver commesso, in servizio, atti ai quali sia derivato un vantaggio per se a danno del Datore, sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile;
- in genere, per negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti o obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi del Datore.

#### **ART. 203 – MANCANZE PUNIBILI CON LA SOSPENSIONE DAL LAVORO PER UN PERIODO DA 8 A 10 GIORNI**

Le mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo da 8 a 10 giorni sono:

- per particolare gravità o recidiva, entro un anno dell'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo non superiore a 7 giorni;
- per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per abbandono del posto di lavoro;
- in genere, per negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti o obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi del Datore o che procurino vantaggi a sé o a terzi, sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile.

#### **ART. 204 – LICENZIAMENTO PER MOTIVAZIONI DISCIPLINARI**

Il licenziamento a seguito di gravi infrazioni previste:

- per particolare gravità o recidiva, entro un anno dell'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo compreso tra 8 e 10 giorni;
- per essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti la sicurezza dell'Azienda o, per il personale viaggiante, stradale;
- per furto o danneggiamento volontario al materiale dell'Azienda;
- per condanna ad una pena detentiva comminata al Lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- per costruzione entro le officine dell'Azienda di oggetti per uso proprio o per conto terzi, con danno dell'Azienda stessa;
- per abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;
- per insubordinazione verso i superiori;

- per diverbio litigioso seguito da vie di fatto;
- per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

Il licenziamento individuale è regolamentato dal Codice Civile (art. 2118 e 2119) e dalle Leggi 604/66, 300/70 e 108/90.

#### **ART. 205 – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

Il Datore di lavoro deve informare i Lavoratori dei provvedimenti disciplinari mediante affissione nella bacheca, o in altro locale dove si riuniscono i Lavoratori o con la comunicazione al momento dell'assunzione oppure anche successivamente.

Il Datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro, secondo le modalità previste dalle norme di Legge.

#### **ART. 206 – PROCEDURA DISCIPLINARE**

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale nei confronti del Lavoratore dipendente, senza averlo preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averlo sentito in difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa.

Il Lavoratore dipendente avranno la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni.

L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 30 (trenta) giorni dalla scadenza del termine assegnato al Lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni.

Tale decisione dovrà essere comunicata al Lavoratore dipendente con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

#### **ART. 207 – AFFISSIONE DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

I provvedimenti disciplinari devono essere esposti nella bacheca e nei luoghi dell'Azienda dedicati alle comunicazioni ai Lavoratori dipendenti.

## **TITOLO L RISARCIMENTO DANNI**

#### **ART. 208 – RISARCIMENTO DANNI**

I danni e le perdite imputabili a 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 e succ. mod.).

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.

## CAPO 9° CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### TITOLO LI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - PREAVVISO

#### **ART. 209 – 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, e successive modificazioni ed integrazioni, 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 plurirecidiva specifica violazione di norme disciplinari che abbiamo dato luogo a sanzioni.

#### *Recesso per “giusta causa” (senza preavviso)*

Si ha, ai sensi dell’art. 2119 del Codice Civile, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

#### **Art. 210 – 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. 211 - 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:



<b>Livelli</b>	<b><i>Fino a 5 anni d'anzianità</i></b>	<b><i>Fino a 10 anni d'anzianità</i></b>	<b><i>Oltre a 10 anni d'anzianità</i></b>
Quadro I livello II Livello	60 giorni di calendario	90 giorni di calendario	120 giorni di calendario
III Livello IV Livello V Livello	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario	60 giorni di calendario
VI Livello VII Livello	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario

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

## **PARTI SPECIALI**

### **SEZIONE “A” AZIENDE ALBERGHIERE**

#### **ART. 212 – CLASSIFICAZIONE AZIENDE ALBERGHIERE**

Per la classifica degli esercizi alberghieri, ai fini della applicazione del presente contratto, si fa riferimento a quella determinata ai sensi delle vigenti disposizioni di Legge.

Pertanto, allo stato, tutti gli esercizi alberghieri vengono suddivisi nelle seguenti categorie:

- alberghi: 5 stelle, 4 stelle, 3 stelle, 2 stelle, 1 stella;
- pensioni: 3 stelle, 2 stelle, 1 stella;
- locande: 1 stella.

Nei casi di diversa classificazione ufficiale degli esercizi alberghieri stabilita dalle apposite leggi, le parti s'incontreranno per adeguare ad essa la disciplina contrattuale che risultasse difforme rispetto al nuovo assetto classificatorio.

#### **ART. 213 – STAGE O TIROCINIO FORMATIVO**

Per il periodo di esercitazione, gli stagisti, studenti delle scuole superiori, dell'università o persone che intendono reinserirsi in un'attività lavorativa, cambiare lavoro o comunque acquisire competenze professionali nell'intervallo dei corsi scolastici, gli allievi accolti nelle Aziende alberghiere, non fanno parte del personale e non sono quindi sottoposti a nessuna delle norme del presente contratto. Lo stage non è considerato valido se prestino servizio effettivo in sostituzione dei Dipendenti normali.

#### **ART. 214 – DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE**

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in cinque giornate e mezza.

Ferma restando la ripartizione dell'orario settimanale in cinque giornate e mezza, diversi criteri di ripartizione potranno essere contrattati a livello territoriale e aziendale, tenendo conto delle esigenze delle Aziende e dei Lavoratori.

#### **ART. 215 – ORARIO GIORNALIERO**

Il lavoro giornaliero si svolge in 1 o 2 turni. Diversi e più funzionali criteri di distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero reclamati dalla peculiare natura dell'attività ricettiva potranno essere negoziati dalle Parti a livello aziendale.

Salve condizioni di miglior favore, il nastro orario è di 14 ore per il personale di sala, ricevimento e portineria, e di 12 ore per il restante personale.

#### **ART. 216 – LAVORO NOTTURNO**

In deroga all'art. 264 del presente CCNL le ore di lavoro notturno svolto dalle ore 24 alle 6 verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25%, fatte salve le condizioni di miglior favore.

Al personale con qualifica notturna la maggiorazione di cui sopra compete nella misura del 15% in quanto della specificità delle loro prestazioni si è già tenuto conto ai fini dell'inquadramento e dei relativi livelli retributivi.

Al personale che sostituisce quello con qualifica notturna, assente per riposo settimanale o per altra causa, compete la normale maggiorazione del 20%.

Nelle Aziende alberghiere l'orario di lavoro ordinario prestato dalle ore 22 alle 24 è retribuito in quota ordinaria.

#### **ART. 217 – ESONERO DELLA PROVA**

Il personale delle Aziende alberghiere stagionali assunto dopo aver effettuato già un contratto con la stessa Azienda è escluso dall'onere del periodo di prova.

#### **ART. 218 – APPRENDISTATO OBIETTIVI**

L'Apprendistato è regolamentato dalla Legge 14 febbraio 2003 n. 30 e dal D. Lgs. 10 settembre 2003 n. 276 e può essere utilizzato in tutti i settori di attività. Il contratto di Apprendistato ha lo scopo di formare i giovani, non per la singola attività lavorativa, ma per il mercato del lavoro.

#### **ART. 219 – CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE STAGIONALI – DISCIPLINA**

La disciplina del presente istituto è normata dalla Parte Comune del CCNL.

#### **ART. 220 – DURATA PERIODO PROVA**

Il periodo di prova è stabilito in 10 giorni lavorativi per tutto il personale.

È escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa Azienda.

#### **ART. 221 – ACCORDI INTEGRATIVI**

Ferme restando le condizioni di miglior favore in atto per effetto degli Accordi Integrativi provinciali, il personale dei Pubblici Esercizi avrà diritto alla retribuzione maggiorata da quantificare a cura dell'En.Bi.C.

#### **ART. 222 – INTERRUZIONE D'ATTIVITÀ**

L'En.Bi.C. quantificherà l'importo o altre soluzioni alternative, che competerà ai Dipendenti nel caso in cui il Datore di lavoro, per giusta causa, sia costretto a chiudere anticipatamente l'esercizio o a ridurre il personale.

#### **ART. 223 – RISOLUZIONE ANTICIPATA**

L'En.Bi.C. quantificherà l'importo dell'indennità che avrà diritto il personale dipendente per l'ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine.

#### **ART. 224 – RIPROPORZIONAMENTO**

Il Lavoratore assunto con contratto a tempo determinato matura il diritto delle ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i Dipendenti con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempre che ciò non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

#### **ART. 225 – INGIUSTIFICATA RISOLUZIONE CONTRATTO**

L'En.Bi.C. quantificherà l'importo dell'indennità che avrà diritto il Datore di lavoro per l'ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del Lavoratore.

#### **ART. 226 – RETRIBUZIONE AI PERCENTUALISTI**

All'En.Bi.C. spetterà la quantificazione degli indennizzi che per effetto dei precedenti articoli debbono essere corrisposti al personale retribuito in tutto o in parte a percentuale saranno ragguagliati alla retribuzione.

#### **ART. 227 – MALATTIA DELL'ALLOGGIATO**

In caso di allontanamento da parte del Datore di lavoro di un Dipendente in malattia alloggiato, le spese di vitto e alloggio si intendono, per tutta la durata dell'evento morboso, a completo carico dell'Azienda.

#### **ART. 228 – MALATTIA – ALLOGGIO**

Per il personale ammalato ed alloggiato nei locali dell'Azienda è in facoltà del Datore di lavoro di far trascorrere il periodo di infermità nell'Azienda.

In caso di anticipazione da parte del Datore di lavoro delle spese sanitarie, a favore del proprio Dipendente in malattia, questo ultimo sarà tenuto al relativo rimborso.

#### **ART. 229 – MALATTIA – ANTICIPI**

Per importi di anticipazioni superiori ad € 300,00, l'Azienda rientrerà dell'acconto con quote mensili.

Se la rateizzazione dell'importo supera la durata del contratto stagionale, il recupero sarà concordato con il Lavoratore dividendo il totale per i mesi residui di contratto.

#### **ART. 230 – FESTIVITÀ**

Al personale che presta la propria opera nelle festività, è dovuta oltre alla normale retribuzione quella per le ore di servizio effettivamente prestate con la maggiorazione per il lavoro straordinario festivo del 20%.

#### **ART. 231 – FERIE**

Il periodo di ferie potrà essere prolungato previo accordo tra le Parti da comunicarsi all'Ente Bilaterale.

Le parti concordano fin d'ora che per il maggior periodo di ferie, non compete alcun compenso. Lo stesso trattamento sarà applicato in caso di sospensione dell'attività aziendale di durata non superiore a un mese.

#### **ART. 232 – PERMESSI E CONGEDI**

La quantificazione dei permessi e dei congedi potrà essere integrata dalla paga base stabilita dal presente CCNL sulla base di accordi elaborati dall'En.Bi.C. con riferimento a integrativi provinciali o aziendali.

#### **ART. 233 – TRATTAMENTI PERCENTUALISTI**

La percentuale di servizio dovrà essere corrisposta entro i limiti minimi e massimi stabiliti mediante punteggi di ripartizione da determinarsi con i Contratti integrativi territoriali a cura dell'ente bilaterale.

#### **ART. 234 – RETRIBUZIONI NON CONVENZIONALI**

L'En.Bi.C. potrà stabilire negli accordi integrativi provinciali, forme e sistemi di retribuzione diversi da quelli dal presente Contratto, solo al fine di renderli migliorativi.

## **SEZIONE “B” PUBBLICI ESERCIZI**

### **1° SUB TITOLO (PERSONALE STAGIONALE)**

#### **ART. 235 – STAGIONALI – PERIODO DI PROVA**

E' escluso dall'onere del periodo di prova il personale stagionale che abbia già prestato servizio nella stessa Azienda.

#### **ART. 236 – AUMENTI RETRIBUTIVI PER IL PERSONALE STAGIONALE**

Al personale assunto con contratto stagionale verranno riconosciute le seguenti indennità di maggiorazione sulla retribuzione contrattuale:

- 20% per ingaggio fino a 1 mese;

- 15% per ingaggio fino a 2 mesi.

#### **ART. 237 – CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE**

Spetta all' En.Bi.C. il compito di quantificare per il personale di particolari settori, compreso lo stagionale dei Pubblici Esercizi, eventuali percentuali di maggiorazione anche tramite accordi integrativi provinciali.

#### **ART. 238 – CHIUSURA ANTICIPATA**

La riduzione del personale (se non per giusta causa) o la chiusura anticipata dell'esercizio stagionale, da diritto al Lavoratore al risarcimento del danno in misura pari all'ammontare delle retribuzioni che avrebbe percepito se la risoluzione non fosse intervenuta. Se recede il Lavoratore (salvo la giusta causa) egli, deve risarcire il danno provocato.

In alternativa il Datore di lavoro può provvedere ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

In caso di epidemia o di altre cause similari, che obbligassero il Datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sulla indennità sarà demandata all'En.Bi.C.

### **2° SUB TITOLO (TRATTAMENTO ECONOMICO DEI PERCENTUALISTI NEI PUBBLICI ESERCIZI)**

#### **ART. 239 – MINIMI RETRIBUTIVI PER PERCENTUALISTI**

Per i ristoranti e similari di cui al punto 2. dell'articolo 1, i minimi ed i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti:

- a) negli esercizi extra dal 12 al 15%;
- b) negli esercizi di prima classe dall'11 al 13%;
- c) negli esercizi di seconda e terza classe dall'11 al 12%;
- d) negli esercizi di quarta classe (osterie con cucina) il 10%.

Per le Aziende bar, caffè e similari, di cui al punto III lettera b) dell'articolo 1, i minimi ed i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti:

- a) negli esercizi extra dal 18 al 20%;
- b) negli esercizi di prima e seconda classe dal 16 al 20%;
- c) negli esercizi di terza classe dal 14 al 17%;
- d) negli esercizi di quarta classe il 10%.

Nelle bottiglierie e fiaschetterie la percentuale sarà del 12%, nelle birrerie del 17%.

Nei locali adibiti a biliardi - qualunque sia la loro categoria - la percentuale di servizio sarà del 15%.

Per i banchetti e per qualsiasi altro servizio affine di non meno di 10 persone, purché abbiano tale caratteristica, la percentuale di servizio unica per tutti i locali sarà del 12%.

È consentita l'assegnazione di una parte della predetta percentuale al personale interno nella misura stabilita dei Contratti integrativi territoriali.

La percentuale sarà applicata a criterio del Datore di lavoro:

- a) col sistema addizionale, nel qual caso il tavoleggiante riscuote direttamente dal cliente la percentuale di servizio al momento della presentazione del conto;
- b) ovvero col sistema globale, includendo cioè nel prezzo della consumazione l'importo della percentuale di servizio.

In questo ultimo caso la percentuale di servizio va liquidata applicando sull'incasso lordo delle consumazioni la misura della percentuale opportunamente ridotta secondo la seguente Tabella Amell, che garantisce ugualmente la corresponsione della percentuale netta stabilita contrattualmente:

<b>% sul netto nel sistema addizionale</b>	<b>% sul lordo nel sistema globale</b>
10	9,10
11	9,99
12	10,72
13	11,51
14	12,29
15	13,05
16	13,80
17	14,53
18	15,27
19	15,97
20	16,67
21	17,36
22	18,03

#### **ART. 240 – TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITÀ**

I Lavoratori a percentuale di servizio percepiranno nei mesi di giugno e dicembre le mensilità aggiuntive calcolata su paga base nazionale, eventuali terzi elementi, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali ed eventuali scatti di anzianità.

#### **ART. 241 – PERCENTUALE DI SERVIZIO**

La percentuale di servizio dovrà essere determinata e liquidata secondo gli accordi, stipulati in forma scritta al momento dell'assunzione dei Lavoratori percentualisti.

Gli accordi dovranno anche prevedere le fattispecie dei conti in sospeso e dei conti che si rendessero inesigibili.

Eventuali modifiche avranno valore solo se sottoscritte da tutti gli interessati.

Le Parti potranno liberamente stabilire gli importi delle percentuali di servizio secondo il seguente parametro:

1. locali di lusso dal minimo del 15% al massimo del 25%;
2. locali non di lusso dal minimo del 10% al massimo del 20%;
3. altri locali dal minimo del 10% al massimo del 15%.

Le percentuali andranno pagate, nelle forme stabilite dagli accordi di cui al comma 1, e comunque mai oltre il giorno di paga mensile.

Le previsioni di cui al presente articolo trovano applicazione anche per i familiari del Datore di lavoro che svolgano la loro attività in modo assolutamente omogeneo e sovrapponibile alle regole cui sono sottoposti i Lavoratori dipendenti.

#### **ART. 242 – PERCENTUALE DI SERVIZIO PER MAITRE E CAPO CAMERIERI**

Negli accordi di cui all'art. 240, dovranno altresì essere stabilite le maggiorazioni sulle percentuali di servizio per i maitre e i capo camerieri a carico dell'impresa.

Le figure di cui al precedente comma, possono essere così configurate solo se risultano in servizio almeno 5 camerieri.

#### **ART. 243 – CONVERSIONE A RETRIBUZIONE FISSA**

È facoltà di ciascun Lavoratore assunto con contratto a percentuale di optare per la retribuzione in cifra fissa.

La comunicazione del cambio di retribuzione, che non può essere rifiutata dal Datore di lavoro, dovrà avvenire con almeno 15 giorni di preavviso e con forma scritta.

Il cambio sarà effettivo a far data dal primo giorno del mese successivo.

La richiesta di passaggio da retribuzione fissa a retribuzione con percentuale di servizio è vincolata all'approvazione aziendale.

#### **ART. 244 – NASTRO ORARIO SETTIMANALE**

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in 5 giornate o 6 giornate. Ferma restando la ripartizione dell'orario settimanale in 5 o 6 giornate, diversi criteri di ripartizione potranno essere contrattati a livello aziendale, tenendo conto delle esigenze delle Aziende e dei Lavoratori.

#### **ART. 245 – RIPARTIZIONE ORARIO GIORNALIERO**

La determinazione e durata è demandata alla contrattazione integrativa territoriale, ma in ogni caso, l'orario di lavoro giornaliero di ciascun Dipendente non potrà essere suddiviso in più di due frazioni.

Il Datore di lavoro tenendo conto delle esigenze dei Lavoratori, fermi restando i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia di orario di lavoro organizza i turni di riposo settimanale e del congedo di conguaglio nonché i turni di servizio.

#### **ART. 246 – LAVORO NOTTURNO**

Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore 24.00 alle ore 6.00 verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25%, fatte salve le condizioni di miglior favore.

#### **ART. 247 – LAVORO STRAORDINARIO**

Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30% se diurno o 40% se notturno, 50% se notturno festivo.

Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore 23.00 e le ore 6.00.

La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.

Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

Per il personale retribuito con la percentuale di servizio il compenso per il lavoro straordinario è dato dalla percentuale stessa e dalle maggiorazioni sopra indicate calcolate sulla quota oraria della retribuzione sopra indicata.

#### **ART. 248 – FESTIVITÀ**

Al personale retribuito in misura fissa che presta la propria opera nelle festività di cui all'art. 121 è dovuta, oltre alla normale retribuzione, quella per le ore di servizio effettivamente prestate con la maggiorazione del 20%.

Il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, in caso di mancata prestazione di lavoro per effetto delle festività, in caso di assenza nelle medesime giornate di festività per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio e riposo settimanale, percepirà dal Datore di lavoro una giornata di retribuzione.

Qualora il personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio presti la propria opera nelle festività suddette percepirà un compenso pari ad una giornata di retribuzione, oltre alla normale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato integrata dalla maggiorazione del 20% calcolata sulla retribuzione, ragguagliata ad ore di lavoro.

#### **ART. 249 – FERIE**

Al personale retribuito solo con la percentuale di servizio sarà corrisposta la retribuzione.  
Al personale suddetto retribuito con sistema misto sarà corrisposta la differenza tra la parte fissa della retribuzione.

#### **ART. 250 – INDENNITÀ DI PREAVVISO E TFR**

Per il personale retribuito con la percentuale di servizio, l'indennità sostitutiva del preavviso ed il TFR verranno calcolati sulla base degli ultimi 3 anni di servizio, o dell'intero servizio se questo è minore di 36 mesi, con l'esclusione della retribuzione migliore e delle 3 peggiori percepite nel periodo di calcolo.

In caso di anzianità di servizio inferiore a 24 mesi ma superiore a 12 si escluderanno solo le 2 mensilità peggiori.

In caso di anzianità di servizio inferiore a 12 mesi si escluderà solo una mensilità peggiore.

### **3° SUB TITOLO (LE PULIZIE DEI LOCALI)**

#### **ART. 251 – MANSIONI INFERIORI**

Il personale di servizio è tenuto ad effettuare le pulizie della sala o del reparto cui è adibito.  
Tale obbligo non comporta l'esecuzione della grossa pulizia nei locali di lusso, negli altri locali le grosse pulizie competeranno al personale di sala solo se non sia presente in Azienda personale assunto con qualifica di Lavoratore di fatica.

### **4° SUB TITOLO NORME PER I LOCALI NOTTURNI**

#### **ART. 252 – DEFINIZIONE**

Sono considerati locali notturni tutti gli esercizi nei quali vi siano trattenimenti di varietà e danze, il cui orario di chiusura si protrae sino alle prime ore del mattino senza limitazione.

#### **ART. 253 – INTEGRAZIONE MENSILE**

Ai maitre o capi camerieri oltre alla percentuale di servizio sarà corrisposta una integrazione fissa mensile da stabilirsi tramite l'En.Bi.C. e/o in contratti integrativi territoriali.  
La partecipazione dei maitre o dei capi camerieri alla percentuale resta quella concordata in sede territoriale sia dove esiste l'uso della percentuale globale, sia dove esiste l'uso della percentuale individuale in modo che essi non vengano a percepire meno del 5% né più del 20% oltre quello che spetta ad ogni cameriere.

#### **ART. 254 – ESONERO SERVIZI DI PULIZIA**

Tutto il personale addetto a tali servizi sarà escluso dal servizio diurno, pulizia compresa.

### **5° SUB TITOLO NORME PER LA RISTORAZIONE COLLETTIVA**

#### **ART. 255 – CAMBI DI PROPRIETÀ**

In caso di subentro di una diversa impresa di ristorazione collettiva in un appalto già in funzione, l'Impresa subentrante dovrà riassumere tutto il personale in forza con la vecchia gestione e con più di 3 mesi di anzianità senza il periodo di prova.

Le anzianità di servizio già maturate verranno riconosciute dall'Impresa subentrante.

#### **ART. 256 – ORARIO DI LAVORO**

L'orario di lavoro delle mense, in deroga alle previsioni generali del contratto collettivo, potrà essere modificato, con preavviso di almeno 30 giorni nel caso il committente cambi gli orari in cui richiede il servizio di ristorazione.



Resta inteso che le prestazioni svolte tra le ore 22 e le 6 del giorno seguente saranno maggiorate ai sensi dell'Articolo sullo straordinario.

#### **ART. 257 – ASTENSIONE IN MENSE OPERANTI IN SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

In considerazione delle peculiarità della ristorazione collettiva in favore delle strutture ospedaliere e delle scuole, le Organizzazioni sindacali si asterranno, nel proclamare azioni di lotta, alla normativa prevista per i Servizi Pubblici essenziali.

#### **ART. 258 – REFEZIONE**

I Dipendenti delle mense hanno diritto a due pause di 15 minuti ciascuna, una la mattina e una il pomeriggio, in cui potranno consumare una colazione leggera utilizzando i cibi e le bevande presenti in mensa.

La detta refezione non va calcolata a nessun effetto contrattuale.

### **SEZIONE "C" COMPLESSI TURISTICO-RICETTIVI DELL'ARIA APERTA**

#### **ART. 259 – ESIGENZE SPECIFICHE DEL TERRITORIO**

Per i complessi turistico - ricettivi si richiama la possibilità di individuare, in sede territoriale e/o aziendale, forme di diversa articolazione dei nastri orari e della organizzazione del lavoro rispetto alle condizioni normate nel presente CCNL.

Tutti gli accordi raggiunti in tal senso dovranno essere certificati a cura dell'En.Bi.C.

### **SEZIONE "D" STABILIMENTI BALNEARI**

#### **ART. 260 – INTERRUZIONE MERIDIANA**

Negli stabilimenti balneari l'interruzione meridiana non potrà essere inferiore alle 3 ore né superiore alle 4; salvo per gli stabilimenti con orario a turni.

#### **ART. 261 – LAVORO STRAORDINARIO**

Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione maggiorata del 15% per il lavoro diurno e del 40% per il lavoro notturno, 50% notturno festivo.

Per lavoro straordinario notturno s'intende quello prestato tra le ore 23.00 e le 6.00.

### **SEZIONE "E" ALBERGHI DIURNI**

#### **ART. 262 – RIFERIMENTO NORMATIVO**

Per gli alberghi diurni valgono integralmente le norme stabilite nella parte generale del presente contratto, tenuto conto delle esigenze delle imprese e di quelle dei Lavoratori.

Quanto sopra salvo deroghe da concordarsi tra le parti per i periodi di alta stagione. Gli orari di lavoro potranno essere modulati, e comunicati per iscritto ai Lavoratori, o per l'intera forza lavoro o per specifici gruppi/reparti o anche per singoli Lavoratori secondo le esigenze dell'Impresa.

Gli orari di lavoro praticati nell'Azienda dovranno essere esposti in modo facile e visibile, a tutti i Dipendenti.

## **SEZIONE "F" AGENZIE DI VIAGGIO**

### **ART. 263 – ORARIO SETTIMANALE**

Nelle Agenzie di Viaggi e nei Tour Operator l'orario di lavoro settimanale è articolato su 5 giornate lavorative.

La giornata di libertà, oltre quella del riposo settimanale di Legge, potrà essere goduta in 1 intera giornata o in 2 mezze giornate, tenuto conto delle esigenze delle Imprese e di quelle dei Lavoratori.

Quanto sopra salvo deroghe da concordarsi tra le Parti per i periodi di alta stagione.

Gli orari di lavoro potranno essere modulati, e comunicati per iscritto ai Lavoratori, o per l'intera forza lavoro o per specifici gruppi/reparti o anche per singoli Lavoratori secondo le esigenze dell'Impresa. Gli orari di lavoro praticati nell'Azienda dovranno essere esposti in modo facile e visibile, a tutti i Dipendenti.

### **ART. 264 – ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE PER I PERIODI DI ALTA STAGIONE**

Le Agenzie di Viaggio e i Tour Operator potranno, senza alcun onere aggiuntivo, richiedere ai Dipendenti di fornire sino ad un massimo di 12 settimane annue di orario flessibile, per venire incontro alle esigenze dei periodi di alta stagione.

Nel caso di applicazione dell'orario flessibile la retribuzione rimarrà invariata sia per il periodo di maggiore prestazione lavorativa sia per quello con minore prestazione.

L'Impresa che intenda effettuare l'orario flessibile dovrà darne comunicazione scritta agli interessati con un preavviso di almeno 30 giorni, copia della comunicazione andrà inviata all'En.Bi.C. che provvederà ad utilizzare i dati per l'analisi statistica dell'utilizzo del presente strumento nel rispetto delle norme sulla privacy.

### **ART. 265 – LAVORO STRAORDINARIO**

In deroga alle previsioni dell'articolo 116 del presente CCNL in merito, il lavoro straordinario sarà retribuito con una ulteriore maggiorazione del 10% da applicarsi alle maggiorazioni previste dal citato articolo.

### **ART. 266 – MISSIONI E TRASFERIMENTI**

In aggiunta alle previsioni economiche del presente CCNL, ai Dipendenti di Agenzie di Viaggio e Tour operator saranno riconosciuti i seguenti trattamenti:

- a) rimborso di eventuali altre spese sostenute per posta, telefoni e fax;
- b) indennità di trasferta pari ad €15,00 al giorno.

Nei confronti del personale le cui mansioni comportino viaggi abituali, la misura della indennità di trasferta sarà in ogni caso pari ad € 10,00 al giorno.

Per il riconoscimento delle indennità di trasferta la stessa deve durare più di 6 ore consecutive.

**ART. 267 – LAVORAZIONI FUORI SEDE**

Qualora il Lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro quanto è strettamente necessario al Lavoratore, in rapporto alla distanza e al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede.

Le spese di trasporto e di vitto saranno rimborsate dal Datore di lavoro.

**ART. 268 – PROVVISORI**

Per il personale compensato a provvigione, la media delle retribuzioni dovrà garantire, per almeno 6 mesi di ciascun anno, una retribuzione netta superiore del 5% a quella che il Lavoratore percepirebbe in caso di retribuzione fissa.

## **Allegato 1**

### **Accordo Interconfederale sull'Apprendistato**

In data 3 ottobre 2012 a Roma, nella sede Cisl di Via Torino 95, si sono incontrati:

la Confazienda, la Confazienda Turismo, la Fedimprese e l'Unica;

e

la Cisl e Cisl Terziario;

complessivamente dette Parti, al fine di sottoscrivere il presente accordo Interconfederale sull'Apprendistato applicabile a tutte le Aziende dei settori rappresentati.

#### **Premessa**

Il D. Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, a norma dell'Art. 1, comma 30, lettera c) della Legge 24 settembre n. 247, come sostituito dall'Art. 46, comma 1, lettera b) della Legge 4 novembre 2010, n. 183, ha modificato la disciplina del contratto di Apprendistato introducendo il Testo Unico dell'Apprendistato;

In ragione dell'attuale congiuntura economica, la disoccupazione giovanile rappresenta una delle emergenze più rilevanti per il nostro Paese e il contratto di Apprendistato rappresenta attualmente la strada maestra per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro;

Il 25 aprile 2012 è scaduto il semestre transitorio previsto dall'Art. 7, comma 7 del D. Lgs. 167/2011;

È opportuno dare piena ed immediata operatività al nuovo Testo Unico dell'Apprendistato, con particolare riferimento all'Apprendistato professionalizzante e all'Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale. Riguardo a quest'ultima tipologia le Parti s'incontreranno per definire la relativa disciplina contrattuale, in via sussidiaria e cedevole rispetto a quanto sarà disciplinato dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria;

Per "contratti collettivi vigenti" si intendono quelle Parti dei contratti collettivi che disciplinano l'Apprendistato la cui efficacia è venuta meno al termine del periodo transitorio individuato dall'Art. 7, comma 7, del Testo Unico.

#### **Contratto di Apprendistato**

Il contratto di Apprendistato deve essere in forma scritta, con indicazione dell'eventuale periodo di prova e del piano formativo, e non può prevedere una retribuzione a cottimo.

Le tre tipologie di Apprendistato sono:

1. Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
2. Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
3. Apprendistato di alta formazione e ricerca.

#### **a. Contratto di Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale**

Esso rappresenta un percorso alternativo alla formazione scolastica, in grado di consentire l'acquisizione di un titolo di studio attraverso il rapporto di lavoro.

Questa forma di Apprendistato è destinata a soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni, ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale.

Il contratto di Apprendistato può essere concluso, fermo restando il limite di durata di cui sopra, in tutti i settori di attività, purché la finalità sia riconducibile al conseguimento di una qualifica professionale.

La regolamentazione dei profili formativi dell'Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, e sentite le associazioni dei Datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi: a) definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226; b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla Azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale in funzione di quanto stabilito al comma 1 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226; c) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei Datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale, nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni.

#### **b. Contratto di Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere**

Con questa forma di contratto possono essere assunti i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di Apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'Apprendista e del tipo di qualificazione da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonché la durata anche minima del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni, ovvero cinque per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'Azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'Azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

Le Regioni e le associazioni di categoria dei Datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

Per i Datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei Datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di Apprendistato, anche a tempo determinato.

#### **c. Contratto di Apprendistato di alta formazione e di ricerca**

Individua la forma di contratto attraverso la quale possono essere assunti, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni.

Detto contratto di Apprendistato può essere stipulato per attività di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, per il conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore di cui all'Articolo 69 della L. 17 maggio 1999, n. 144, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori di cui all'Art. 7 del DPCM 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di Apprendistato di alta formazione può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La regolamentazione e la durata del periodo di Apprendistato per attività di ricerca, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei Datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca, comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, dell'innovazione e del trasferimento tecnologico.

In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'Apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli Datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca di cui al comma che precede, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono:

1. Le premesse formano parte integrante del presente Accordo;
2. In via sussidiaria e cedevole rispetto a quanto dovrà essere disciplinato dalla contrattazione collettiva richiamata dal D. Lgs. 167/2011, per il contratto di Apprendistato, relativamente alle assunzioni decorrenti dal 26 aprile 2012, le Parti, preso atto della nuova disciplina, si impegnano a:
  - a. Demandare la regolamentazione dell'Apprendistato di cui ai punti a) e b) al presente accordo, che è sussidiario e cedevole rispetto alla contrattazione collettiva nazionale, con l'eccezione per l'Apprendistato di cui al punto a) che può essere regolamentato anche dalla contrattazione territoriale o aziendale per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni;
  - b. Assumere l'impegno di un'attuazione uniforme delle stesse regole per l'Apprendistato di cui al punto b) in tutte le Regioni, consentendo comunque al Datore di lavoro che ha più sedi operative di avere in ogni caso come proprio riferimento per la formazione la Regione in cui ha sede legale l'Azienda;
  - c. Fissare che la durata massima del periodo d'Apprendistato professionalizzante sia, in via transitoria, determinata in base alla durata disciplinata dal contratto collettivo applicato. Laddove tale contratto preveda un termine maggiore, la durata massima dell'Apprendistato è comunque fissata in 3 anni;
  - d. Determinare l'inquadramento ed il trattamento economico conformemente ai seguenti criteri:

Per ciascun livello d'inquadramento finale si preveda un primo periodo e un secondo periodo, entrambi pari al 50% della durata complessiva del contratto d'Apprendistato, considerando eventuali frazioni di mese del primo periodo come mese intero.

Nel primo periodo di cui sopra, l'inquadramento e la corrispondente retribuzione potranno essere fino a due livelli inferiori rispetto a quelli previsti per l'inquadramento finale.

Nel secondo periodo potranno essere inferiori di un livello rispetto al predetto inquadramento finale. L'inquadramento finale dovrà essere in ogni caso superiore di almeno un livello rispetto al più basso livello d'inquadramento contrattualmente previsto. In tal caso, in entrambi i

periodi (primo e secondo) il lavoratore potrà essere inquadrato al livello inferiore.

Le retribuzioni spettanti all'Apprendista saranno quelle del livello d'inquadramento contrattualmente previsto nel singolo periodo.

- e. Computare il periodo d'Apprendistato professionalizzante iniziato presso altri Datori di lavoro nella nuova Azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini della durata dell'Apprendistato professionalizzante previsto nel presente articolo, i periodi d'Apprendistato svolti, nell'ambito del diritto-dovere d'istruzione e formazione. L'intero periodo d'Apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, ai fini dei vari istituti contrattuali, ma non degli aumenti periodici d'anzianità;
- f. Escludere, fatte salve eventuali deroghe previste dalla Legge o dai contratti collettivi, i Lavoratori assunti con contratto di Apprendistato dal computo dei limiti numerici previsti da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti;
- g. Garantire che la retribuzione dell'Apprendista non superi - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del Lavoratore non Apprendista d'analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il Lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione;
- h. Nel piano formativo individuale sarà indicato un tutore/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'Azienda, quale figura di riferimento per l'Apprendista, in possesso di adeguata professionalità;
- i. Riservare alla contrattazione di 2° livello, la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite dalla predetta contrattazione;
- j. Evitare che il Datore di lavoro possa avere alle proprie dipendenze Lavoratori apprendisti in numero superiore al 100% dei Lavoratori qualificati o specializzati;
- k. Limitare al massimo a 3 i Lavoratori da assumere con contratto di Apprendistato per i Datori di lavoro che non hanno alle proprie dipendenze Lavoratori qualificati o specializzati, o che ne abbiano un numero inferiore a 3;
- l. Estendere agli apprendisti l'assistenza mutualistica prevista dalla contrattazione nazionale in favore dei Dipendenti;
- m. Ai fini previdenziali e di assistenza sociale gli apprendisti saranno assicurati per:
  - invalidità e vecchiaia;
  - assegno familiare;
  - malattia;
  - maternità;
  - infortuni sul lavoro e malattie professionali;
  - indennità di disoccupazione.

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

- a. trattamenti d'integrazione salariale;
- b. fondo di garanzia TFR;
- c. Attività formativa: durata, contenuti, certificazione.

All'avvio dell'attività formativa va individuato un referente per l'Apprendistato, interno od esterno, che avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo.

Il referente interno, se diverso dall'imprenditore o da un Socio o familiare coadiuvante, dovrà possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello di arrivo dell'Apprendistato alla fine del periodo di Apprendistato.

Il referente della struttura formativa esterna all'Azienda dovrà anch'egli essere provvisto di adeguate competenze.

Spetta al Datore di lavoro certificare al Lavoratore la conclusione del percorso formativo e l'eventuale acquisizione della qualifica professionale.

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

Il Datore di lavoro deve altresì comunicare entro 5 giorni, al competente Centro per l'impiego di cui al D. Lgs. 469/97 ed all'Ente Bilaterale Federale, i nominativi degli Apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il Datore di lavoro deve, infine, comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti che, per qualunque motivo, abbiano cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione stessa. In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta certificazione sulla formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione del percorso formativo.

Inoltre, le Parti convengono che:

- a. premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di Apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di Apprendistato, le Parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'Art. 2118 del codice civile, di 15 giorni. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- b. il contratto individuale di lavoro definisce nel piano formativo individuale, che sarà redatto tenendo conto del format allegato, la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, formazione che sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento definito nel CCNL applicato in Azienda. La formazione professionalizzante che sarà registrata, con le modalità disciplinate al penultimo punto del presente accordo, non sarà inferiore a 80 ore medie annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato - Regioni del 21 dicembre 2011), e potrà essere svolta anche on the job ed in affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'Articolo 4 del D. Lgs. 14 settembre 2011, n. 167;
- c. le Parti concordano che gli standard professionali di riferimento devono intendersi quelli risultanti dai sistemi di classificazione ed inquadramento del personale e/o dalle competenze professionali individuate dai contratti collettivi;
- d. la registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le Parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa tenendo conto del format allegato al presente accordo;
- e. le Parti si incontreranno per esaminare gli eventuali effetti delle modifiche che il disegno di Legge di riforma del mercato del lavoro in discussione al Parlamento dovesse



determinare sulla disciplina dell'Apprendistato.

*PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE*

PFI relativo all'assunzione Sig./ra: \_\_\_\_\_

Azienda \_\_\_\_\_

Ragione Sociale \_\_\_\_\_

Sede Indirizzo \_\_\_\_\_

CAP (Comune) \_\_\_\_\_

Partita IVA \_\_\_\_\_

Codice Fiscale \_\_\_\_\_

Telefono \_\_\_\_\_

Fax \_\_\_\_\_

E-mail \_\_\_\_\_

Legale rappresentante (nome e cognome) \_\_\_\_\_

**APPRENDISTA**

**Dati anagrafici**

Nome \_\_\_\_\_

Cognome \_\_\_\_\_

C.F. \_\_\_\_\_

Cittadinanza \_\_\_\_\_

Scadenza Permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) \_\_\_\_\_

Nato a \_\_\_\_\_

Nato il \_\_\_\_\_

Residenza/Domicilio in Via \_\_\_\_\_

Provincia \_\_\_\_\_

Telefono \_\_\_\_\_

Fax \_\_\_\_\_

E-mail \_\_\_\_\_

**Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro**

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Esperienze lavorative \_\_\_\_\_

Periodi di Apprendistato svolti dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Formazione extra scolastica compresa quella già svolta in precedenti periodi d'Apprendistato

A) \_\_\_\_\_

B) \_\_\_\_\_

C) \_\_\_\_\_

D) \_\_\_\_\_

**Aspetti normativi**

Periodo di prova \_\_\_\_\_

Data di assunzione \_\_\_\_\_

Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire \_\_\_\_\_

Durata \_\_\_\_\_

Categoria e Livello di inquadramento iniziale \_\_\_\_\_

Categoria e Livello di inquadramento finale \_\_\_\_\_

Luogo della prestazione \_\_\_\_\_

Orario di lavoro \_\_\_\_\_

Retribuzione: quella prevista dal CCNL per il livello d'inquadramento previsto nel periodo

### **Tutor**

Tutor aziendale sig./ra \_\_\_\_\_

C.F. \_\_\_\_\_

Categoria e Livello di inquadramento \_\_\_\_\_

Anni di esperienza \_\_\_\_\_

### **Contenuti formativi**

#### Aree tematiche Aziendali professionali

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

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale, nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed articolata in quantità non inferiore ad 80 ore medie annue.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_

5. \_\_\_\_\_

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

- On the job
- Affiancamento
- Esercitazioni di gruppo
- Testimonianze

- o Action learning
- o Visite Aziendali
- o ( ..... altro)

**Appendice**  
**Attestazione dell'attività formativa**

APPRENDISTA

NOME E COGNOME \_\_\_\_\_

CODICE FISCALE \_\_\_\_\_

LUOGO E DATA DI NASCITA \_\_\_\_\_

RESIDENTE IN \_\_\_\_\_

VIA \_\_\_\_\_

TITOLO DI STUDIO \_\_\_\_\_

ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

DAL \_\_\_\_\_ AL \_\_\_\_\_

PER CONSEGUIRE LA QUALIFICA DI \_\_\_\_\_

IMPRESA

RAGIONE SOCIALE \_\_\_\_\_

INDIRIZZO \_\_\_\_\_

TELEFONO / FAX \_\_\_\_\_

E-MAIL \_\_\_\_\_

NOMINATIVO DEL TUTOR/REFENTE AZIENDALE \_\_\_\_\_

**Formazione effettuata durante il contratto di Apprendistato**

COMPETENZE GENERALI/ SPECIFICHE – INSEGNAMENTO (CON RIFERIMENTO AL PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE)	DURATA IN ORE/PERIODO	MODALITÀ ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
	_____ ORE  PERIODO  _____	- ON THE JOB -AFFIANCAMENTO - ALTRO	FIRMA TUTOR  _____ FIRMA APPRENDISTA  _____
	_____ ORE  PERIODO  _____	- ON THE JOB -AFFIANCAMENTO - ALTRO	FIRMA TUTOR  _____ FIRMA APPRENDISTA  _____
	_____ ORE  PERIODO  _____	- ON THE JOB -AFFIANCAMENTO - ALTRO	FIRMA TUTOR  _____ FIRMA APPRENDISTA  _____

	_____ ORE  PERIODO  _____	- ON THE JOB -AFFIANCAMENTO - ALTRO	FIRMA TUTOR  _____ FIRMA APPRENDISTA  _____
	TOTALE ORE____		

FIRMA TUTOR REFERENTE AZIENDALE \_\_\_\_\_

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA \_\_\_\_\_

FIRMA DELL'APPRENDISTA \_\_\_\_\_

DATA \_\_\_\_\_

**Allegato 2**  
*Elemento Perequativo Mensile Regionale*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
LIV	Lombardia	Liguria	Trentino AA	Lazio	Toscana	Emilia Romagna	Friuli Ven. Giulia	Umbria	Valdaosta	Piemonte	Veneto	Marche	Abruzzo	Sicilia	Puglia	Campania	Sardegna	Calabria	Basilicata	Molise
<b>Indici</b>	<b>114,4</b>	<b>112,8</b>	<b>112,6</b>	<b>111,9</b>	<b>111,3</b>	<b>109</b>	<b>107,8</b>	<b>106,5</b>	<b>106,5</b>	<b>105,1</b>	<b>101,3</b>	<b>97</b>	<b>92,7</b>	<b>92,6</b>	<b>91,8</b>	<b>91,1</b>	<b>90,7</b>	<b>85,2</b>	<b>85</b>	<b>84,9</b>
Q	166	157	156	152	148	135	129	121	121	114	92	68	44	43	39	35	32	1,7	0,6	0
1	143	135	134	131	128	117	111	105	105	98	80	59	38	37	33	30	28	1,5	0,5	0
2	125	118	117	114	112	102	97	92	92	86	70	51	33	33	29	26	24	1,3	0,4	0
3	113	107	106	103	101	92	88	83	83	77	63	46	30	30	26	24	22	1,1	0,4	0
4	102	97	96	94	92	84	80	75	75	70	57	42	27	27	24	22	20	1,0	0,3	0
5	93	88	88	86	84	76	73	68	68	64	52	38	25	24	22	20	18	1,0	0,3	0
6	86	81	81	79	77	70	67	63	63	59	48	35	23	22	20	18	17	0,9	0,3	0
7	80	76	75	73	71	65	62	58	58	55	44	33	21	21	19	17	15	0,8	0,3	0
8	75	71	71	69	67	62	58	55	55	52	42	31	20	20	18	16	15	0,8	0,3	0
Lav discontinui*	0,4909	0,4643	0,461	0,4493	0,4393	0,4011	0,3811	0,3595	0,3595	0,3362	0,2729	0,2014	0,1298	0,1281	0,1148	0,1032	0,0949	0,005	0,0017	0



**Allegato 3**  
**Accordo quadro interconfederale CONFAZIENDA- CISAL del 3.10.2012**  
**sugli assetti dei livelli della contrattazione e sulle regole della stessa**

**Premesso che**

la Confazienda, la Confazienda Turismo, la Fedimprese e l'Unica;

e

la Cisl e Cisl Terziario;

intendono avviare la stipula di contratti di lavoro che regolino i rapporti dei Lavoratori dipendenti operanti nei settori commercio, servizi, terziario, turismo ed in altri importanti settori dell'economia del Paese e che, a tal fine, intendono concordare le regole cui dovranno attenersi unitamente alle rispettive Federazioni nella stipula dei diversi contratti nazionali di lavoro e nella contrattazione di secondo livello.

Tutto ciò premesso

CONFAZIENDA e CISAL, in seguito denominate anche "le Parti", confermano che obiettivi prioritari dell'intesa sono la crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività delle aziende del Paese che operano nel settore della PMI.

Le parti intendono perseguire condizioni di competitività in modo da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, dell'innovazione e dell'occupazione, l'emersione del lavoro nero ed il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro e nel livello delle retribuzioni reali dei Lavoratori.

Le parti concordano sul modello contrattuale su due livelli e ribadiscono la convinzione che unicamente un sistema strutturato di relazioni sindacali sia in grado incidere sull'economia e di dare certezze, attraverso la condivisione delle regole sui tempi, sui contenuti e sull'ambito della contrattazione collettiva.

Fondamentale al riguardo è l'implementazione di un sistema basato sulla flexicurity che l'Unione Europea ha da tempo scelto per lo sviluppo e per l'abbattimento dei costi del lavoro.

Le Parti annettono particolare rilevanza alla contrattazione di secondo livello territoriale/aziendale, che non trova un grande riscontro nell'ambito della PMI, e, per tale motivo, hanno introdotto gli Istituti dell'Indennità Mensile (IMMC) ed Annuale (IAMC) di Mancata Contrattazione che, introducendo meccanismi automatici di maggiore retribuzione, incentivano le aziende e gli stessi Lavoratori a definire in sede di trattativa Aziendale progetti finalizzati all'aumento della produttività, usufruendo delle defiscalizzazioni di Legge.

Le parti demandano il monitoraggio delle regole stabilite con il presente accordo all'Osservatorio Nazionale del Mercato del Lavoro incardinato presso gli Enti bilaterali di emanazione della loro contrattazione, ai quali demandano espressamente la gestione delle iniziative previste dal legislatore in materia di lavoro e di formazione.

• **Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria**

**1.1 Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria ha validità triennale** sia per la parte normativa che per la parte economica e fissa trattamenti certi per i Lavoratori appartenenti allo stesso settore sull'intero territorio nazionale.

Le Parti, in alternativa alle previsioni del Protocollo sulla politica dei redditi e occupazione del 23/01/1993, richiamano l'Accordo Quadro sulla riforma degli assetti contrattuali sottoscritto dalla CISAL presso la Presidenza del Consiglio dei ministri a Roma il 22/01/2009.

**1.2 Indice di riferimento IPCA.** Il presente accordo interconfederale identifica il tasso di inflazione programmata per l'aggiornamento della parte economica dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria nell'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

**1.3 Campo di applicazione.** Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria definisce il sistema delle imprese rientranti nel proprio campo di applicazione attraverso l'individuazione delle attività. Inoltre disciplina il diritto di informazione e consultazione e gli eventuali organismi paritetici, nonché - attraverso appositi accordi - le forme di bilateralità, al fine di garantire il funzionamento di servizi integrativi del welfare, possibilmente attraverso una normativa fiscale agevolata. Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria definisce le modalità e gli ambiti di applicazione della contrattazione di secondo livello.

**1.4 Procedure di rinnovo dei contatti nazionali e di secondo livello (territoriali o aziendali).** Il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria deve avvenire secondo tempi e modalità univoche, che troveranno applicazione anche nella contrattazione di secondo livello e dovranno consentire la presentazione della nuova proposta contrattuale in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa.

A tal fine la Parte che intende dare disdetta del contratto nazionale deve notificarlo nei sei mesi precedenti la scadenza, presentando le modifiche che intende proporre.

L'Associazione che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Nei 6 mesi antecedenti e nei 3 mesi successivi alla scadenza del contratto e comunque per un periodo analogo dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, può essere richiesta la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

Il riconoscimento, dalla data di scadenza del contratto precedente, di una copertura economica, nella misura che sarà stabilita nei singoli contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, a favore dei Lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo, è condizionato al rispetto dei tempi e della tregua sindacale nei periodi concordati.

In applicazione del punto 6. del citato Accordo Quadro del 22 gennaio 2009, le Parti si danno atto che, in caso di disdetta contrattuale, dal primo giorno del quarto mese successivo alla data di scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai Lavoratori dipendenti un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "*Indennità di Vacanza Contrattuale*", calcolato nel seguente modo: fatto uguale a 100 l'indice nazionale IPCA, al netto degli energetici importati, al primo giorno del mese successivo alla decorrenza del CCNL (indice 1), rilevato lo stesso indice alla fine del mese della data di scadenza del CCNL (indice 2), l'*Indennità di Vacanza Contrattuale* sarà pari al prodotto della PBNM moltiplicata per il 50% della differenza, espressa in centesimi, tra l'indice 1 e l'indice 2.

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

Dalla data di decorrenza del nuovo CCNL, l'Indennità di Vacanza Contrattuale cesserà di essere corrisposta.

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

## **2. La contrattazione di secondo livello**

**2.1 Ambito di applicazione - La contrattazione collettiva di secondo livello** sarà svolta in sede Territoriale od Aziendale ed ha una durata di 3 anni.

Essa riguarda materie ed istituti diversi da quelli stabiliti dalla contrattazione nazionale e la parte economica potrà riguardare solamente l'introduzione di Premi di Risultato integralmente correlati ad elementi dall'esito incerto (redditività, produttività, qualità, presenza, ecc.), anche in concorso tra loro.

Le Parti, per favorire la contrattazione di secondo livello, concorderanno linee guida utili a definire modelli di "Premio Variabile" o di "Premio Produzione" o di "Premio Presenza", anche in rapporto al differente costo della vita sul territorio.

Tali Premi dovranno tener conto delle compatibilità in funzione:

1. degli aumenti retributivi previsti dal CCNL;
  2. delle eventuali retribuzioni già previste nella contrattazione regionale o provinciale di secondo livello.
- La contrattazione integrativa territoriale e/o aziendale è ammessa sulle seguenti materie specificatamente individuate:
1. qualifiche o livelli esistenti in Azienda, correlati a mansioni non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del contratto nazionale;
  2. costituzione e funzionamento dell'organismo regionale o provinciale Bilaterale per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, la formazione, nonché tutto quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008 e successive integrazioni e modificazioni, in materia di sicurezza ed igiene del lavoro;
  3. premio di produttività e casi d'ammissibilità e modalità di pagamento della tredicesima mensilità in ratei mensili;
  4. adozione d'ulteriori regimi di flessibilità e deroghe dell'orario di lavoro settimanale, mensile e/o annuale normale rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale, e ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro; articolazione dei turni di riposo settimanale nelle Aziende con servizi a ciclo continuo; distribuzione degli orari e dei turni di lavoro con eventuali riposi a conguaglio, eventuale istituzione del lavoro a turno, intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei tre turni o in più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore; diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale per particolari esigenze produttive aziendali;
  5. ampliamento della Banca Ore e gestione della stessa;
  6. determinazione dei turni feriali;
  7. modalità di svolgimento della formazione nell'Apprendistato;
  8. modalità applicative del lavoro a tempo parziale, a tempo determinato;
  9. eventuale ricorso al lavoro somministrato, alle collaborazioni coordinate e continuative od a progetto;
  10. attuazione della disciplina aziendale della formazione professionale, da attuarsi per il tramite degli organismi paritetici regionali o provinciali;
  11. casi di superamento del limite di ore supplementari previste per il lavoro a tempo parziale;
  12. definizione di accordi particolari in materia di mercato del lavoro;
  13. organizzazione di incontri, a livello territoriale e/o aziendale, fra le parti stipulanti il presente CCNL, per la disamina ed approvazione dei contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
  14. impianti audiovisivi ed introduzione di nuove tecnologie;
  15. eventuali ulteriori materie demandate alla contrattazione di secondo livello dalla Legge o dal CCNL.

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

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il successivo termine di tre mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d'apertura delle trattative.

A regime, per le proposte di rinnovo del contratto di secondo livello, è necessario che una delle Parti ne dia disdetta, almeno 2 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 del 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.

## **2.2 Indennità mensile (IMMC) e indennità annuale (IAMC) di mancata contrattazione.**

A favore dei dipendenti d'aziende prive di contrattazione territoriale o aziendale di secondo livello che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quelli spettanti in base alla contrattazione nazionale, sarà riconosciuta dai singoli contratti collettivi nazionali di categoria la corresponsione nel mese di competenza di una somma lorda a titolo di indennità mensile di mancata contrattazione mensile (IMMC), pari ad una percentuale della Paga Base Nazionale Mensile. Detto importo sarà rapportato alla presenza ed erogato per 12 mesi, se dovuto. Per i Lavoratori a tempo parziale l'ammontare dell'IMMC sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa.

In aggiunta, ai predetti Lavoratori, sarà riconosciuto a titolo di indennità annuale di mancata contrattazione (IAMC) un importo pari ad una percentuale della Paga Base Nazionale, proporzionato alla presenza nei 12 mesi di calendario dell'anno precedente. L'indennità sarà erogata con la retribuzione del mese di giugno di ciascun anno, qualora non sia intervenuta la contrattazione di secondo livello.

Le predette indennità cessano con l'acquisizione dei benefici della contrattazione territoriale e/o aziendale.

Nel caso di "stratificazione" delle contrattazioni di secondo livello quale, per esempio, contrattazione aziendale in regione ove già esistente una contrattazione regionale o provinciale di secondo livello, le parti, riconoscendo il fondamentale valore della contrattazione decentrata e nel rispetto del principio di sussidiarietà, concordano i seguenti criteri di prevalenza:

1. la contrattazione aziendale;
2. la contrattazione provinciale o settoriale;
3. la contrattazione regionale;
4. la contrattazione nazionale.

Per quanto precede, la contrattazione aziendale, salvo diversa esplicita previsione della stessa, dovrà intendersi sostitutiva di quella provinciale, settoriale, regionale o delle indennità di cui sopra anche qualora il trattamento complessivamente risultante fosse, in particolari casi od in particolari situazioni, singolarmente o collettivamente inferiore di quello sostituito.

**2.3 Elemento Perequativo Regionale (EPR).** L'Indice Regionale del costo della vita (IPCA) ha un differenziale tra Regioni superiore al 30%. A parziale recupero di tale differenziale di costo le Parti introducono nel CCNL l'elemento Perequativo Regionale mensile per 13 mensilità. Tale elemento perequativo recupera circa 1/5 del differenziale del costo della vita tra le varie Regioni e nelle eventuali contrattazioni di secondo livello le Parti consigliano di tener conto di tale parziale copertura al fine di ottenere, per quanto possibile, una retribuzione reale uniforme per tutto il territorio nazionale. Quanto precede, oltre che rispondere al criterio dell'art. 36 della Costituzione, per la quale la retribuzione deve essere "*in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa*", ha anche lo scopo di favorire le assunzioni nelle aree con più basso costo della vita che, normalmente, coincidono con quelle a più basso tasso di occupazione. In sede di rinnovo del CCNL le Parti aggiorneranno i nuovi valori dell'Elemento Perequativo Regionale tenendo conto dell'adeguamento degli IPCA.

**2.4 Deroghe per situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo.** I contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria possono prevedere che, in sede territoriale, fra le Parti siano raggiunte intese per modificare, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria, al fine di governare direttamente nel territorio situazioni di crisi aziendali o favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'area.

Le modifiche possono essere effettuate sulla base di parametri oggettivi individuati nel contratto nazionale quali, ad esempio, l'andamento del mercato del lavoro, i livelli di competenze e professionalità disponibili, il tasso di produttività, il tasso di avvio e di cessazione delle iniziative produttive, la necessità di incentivare nuovi investimenti.

Le intese così raggiunte, qualora prevedano ipotesi non regolamentate dal rispettivo contratto nazionale, per essere efficaci devono essere preventivamente approvate dalle parti stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro della categoria interessata.

**2.5 Controversie.** Eventuali controversie che dovessero insorgere nell'applicazione dei contratti saranno disciplinate fra le Parti, prima in sede territoriale e poi a livello nazionale, avvalendosi di commissioni istituite ad hoc negli Enti Bilaterali con apposito regolamento tra loro concordato.

Qualora la controversia non trovi soluzione in sede di conciliazione, le stesse Parti adiranno un collegio arbitrale composto da tre componenti, di cui uno nominato da CONFAZIENDA, uno dalla CISAL e uno di comune accordo o, in caso di disaccordo, dal presidente del Tribunale Civile di Roma. Il Collegio dovrà essere nominato entro e non oltre i 30 giorni successivi al verbale di mancato accordo e dovrà insediarsi entro i successivi 30 giorni. Il lodo sarà vincolante per le Parti.

Per gli eventuali provvedimenti da applicare, il collegio arbitrale farà riferimento alle norme di Legge vigenti in materia di responsabilità riguardanti esclusivamente i comportamenti posti in essere da organizzazioni di rappresentanza.

Letto, firmato e sottoscritto in Roma, presso la sede della Cisl, in data 2 luglio 2012.

Per CONFAZIENDA

Il Segretario Generale  
Bruno Randone

Per CISAL

Il Segretario Confederale  
con delega al settore privato  
Fulvio De Gregorio

**Allegato 4**  
**Accordo interconfederale Confazienda - Cisl**  
**Norme per l'applicazione del D.Lgs 626/94 e s.m.i.**  
**Protocollo Sindacale per l'attuazione del disposto del**  
**Decreto Legislativo 626/94 e s.m.i.**

**TITOLO I**  
**- AZIENDE SINO A 15 DIPENDENTI -**

**Art. 1 Sfera di applicazione**

- ✓ L'individuazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) avverrà mediante elezione tra tutti i dipendenti dell'azienda durante un'assemblea appositamente convocata con questo esclusivo argomento all'ordine del giorno.

**Art. 2 Elezioni del RLS**

- Il RLS è eletto con il sistema del voto uninominale per liste contrapposte.
- Godono del diritto al voto tutti i Lavoratori indipendentemente dal contratto di lavoro ad essi applicato - a tempo determinato, indeterminato, apprendistato. Sono eleggibili solo i Dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

**Art. 3 Durata del mandato**

1. Il mandato di RLS ha durata triennale con possibilità di rielezioni.

**Art. 4 Formazione RLS**

- Per la formazione dei RLS nelle aziende sino a 15 Dipendenti valgono le norme di cui al successivo Titolo IV.

**Art. 5 Permessi retribuiti per la formazione**

1. Per la formazione basica il RLS avrà a disposizione 50 ore annue di permesso retribuito. Nel caso di successive rielezioni il RLS non potrà usufruire del presente articolo.

**Art. 6 Permessi retribuiti per l'espletamento delle funzioni RLS**

1. Le Aziende metteranno a disposizione del RLS 50 ore annue di permessi retribuiti. Considerate le caratteristiche dimensionali delle Aziende di cui al presente titolo l'utilizzo dei permessi retribuiti dovrà essere comunicato con almeno 3 gg. di preavviso.

**Art. 7 Rappresentate dei lavoratori per la Sicurezza Territoriale**

- ✓ È prevista la facoltà per i Dipendenti di Aziende sino a 15 Lavoratori di demandare le funzioni del RLS ad un dirigente sindacale con funzioni di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nel Territorio (RLST), che svolgerà le medesime attribuzioni di Legge del RLS per un insieme di Aziende ricomprese in uno specifico territorio.

**Art. 8 - Applicazione D. Lgs 626/94**

1. Il RLST è espressione dell'Organismo Paritetico (OP) per l'applicazione del D.Lgs. 626/94 per il settore delle Aziende Commerciali.
2. Accedono all'OP le OO.SS. stipulanti il CCNL per i Dipendenti da Aziende Commerciali

e sottoscrittrici del presente protocollo.

#### **Art. 9 Dimensioni del territorio**

- ← L'OP designerà ogni RLST in ragione o del rapporto 1 RLST ogni 1.000 (mille) addetti e/o 1 RLST sino ad un massimo di 250 imprese.

#### **Art. 10 Durata del mandato**

- ✓ La durata del mandato di nomina dei RLST avrà base triennale con possibilità di successive nuove designazioni.

#### **Art. 11 Clausola estensiva**

1. E' concessa alle Aziende sino a 30 Dipendenti, o ad unità produttive di pari grandezza, la facoltà di ricorrere alla designazione del RLST per l'applicazione dei disposti di Legge. Le aziende o UP che ricorreranno alla presente opzione dovranno associarsi all'OP.

## **TITOLO II - ORGANISMO PARITETICO -**

#### **Art. 12 - Costituzione**

- ✓ L'OP per l'applicazione del D. Lgs. 626/94 per le Aziende Commerciali è costituito pariteticamente dalle OO.SS. firmatarie del CCNL.

#### **Art. 13 - Territorialità**

- L'OP si articola su due livelli: nazionale e territoriale. Il livello territoriale corrisponderà a quello regionale.

#### **Art. 14 - Funzionamento OP**

- a. Il funzionamento dell'OP è garantito da una quota associativa pari a 60,00 € (sessanta/00 euro) per Dipendente, inclusi gli Apprendisti, a carico delle Aziende sino a 15 Dipendenti, fatta salva l'opzione prevista dall'articolo 11.
- b. Il pagamento, in unica soluzione, avverrà al momento dell'iscrizione dell'Azienda, i successivi rinnovi annuali andranno effettuati nel mese di gennaio di ciascun anno.
- c. I pagamenti andranno effettuati sul c/c bancario intestato a En.Bi.C. - Ente Bilaterale Confederale.
- d. Nella causale del bonifico andrà inserita la seguente dicitura:
  - a. Quota iscrizione OP Azienda (nome Azienda) per numero Dipendenti (inserire numero complessivo Dipendenti comprensivo degli Apprendisti);
  - b. Quota rinnovo OP Azienda (nome Azienda) per numero Dipendenti (inserire numero complessivo Dipendenti comprensivo degli Apprendisti).

#### **Art. 15 Retribuzione RLST**

1. L'OP provvedere alla retribuzione dei RLST con l'esclusione degli oneri previdenziali ai sensi dell'Art. 30 della L. 300/70.

#### **Art. 16 - Notifica nominativi RLST**

1. L'OP provvedere a notificare i nominativi dei RLST a tutte le Aziende associate, alle Associazioni datoriali ed alla DPL competente territorialmente, unitamente con l'attribuzione ai RLST di un documento di riconoscimento.

## **TITOLO III**

### **- AZIENDE CON PIÙ DI 15 DIPENDENTI -**

#### **Art. 17 Sfera di applicazione**

- Per le Aziende e/o unità produttive con più di 15 Dipendenti l'individuazione del RLS avverrà mediante elezione tra tutti i Lavoratori occupati presso la stessa unità produttiva.

#### **Art. 18 Numero dei RLS**

- ← Il numero dei RLS da eleggere sarà di:
  - ← Aziende da 16 a 200 dipendenti 1 RLS;
  - ← Aziende da 201 a 500 dipendenti 3 RLS;
  - ← Aziende con più di 500 dipendenti 6 RLS.

#### **Art. 19 Monte ore per RLS**

1. Per l'espletamento delle proprie mansioni è previsto l'utilizzo di un monte ore retribuito pari a:
  - a) Aziende da 16 a 100 Dipendenti 100 ore annue per RLS;
  - b) Aziende con più di 100 Dipendenti 144 ore annue per RLS.

#### **Art. 20 Garanzie per i RLST**

1. Ai RLST si applicano le garanzie previste dalla L. 300/70 per i dirigenti di RSA.

#### **Art. 21 Modalità di elezione**

- Per l'elezione del RLS valgono le norme pattuite per l'elezione delle RSU.

## **TITOLO IV**

### **- FORMAZIONE DEGLI RLS/RLST -**

#### **Art. 22 Formazione RLS/RLST**

1. La formazione dei RLS/RLST verterà su argomenti individuati dall'OP.
2. E' prevista la facoltà per le Aziende di integrare le materie individuate dall'OP con specifiche conoscenze direttamente rispondenti al ciclo produttivo dell'Azienda medesima.

#### **Art. 23 RLST**

- La formazione del RLST sarà effettuata in via esclusiva dall'OP anche mediante l'utilizzazione di appositi Enti o Istituti di formazione.
- Solo il raggiungimento dei previsti livelli formativi consentirà alle OO.SS. di designare a RLST i propri dirigenti indicati.

#### **Art. 24 RLS**

1. La formazione dei RLS eletti potrà avvenire o presso OP, con le modalità di cui all'art 25, o presso l'azienda stessa. Le materie e la ripartizione della formazione non potranno in ogni caso differire dal modello previsto dall'OP salvo che per integrazioni formative di cui all'Art. 22.

#### **Art. 25 Permessi per la formazione**

1. Le Aziende metteranno a disposizione dei RLS al momento della loro elezione 100 ore annue per la formazione basilica.
2. Qualora allo scadere del proprio mandato il RLS risultasse rieletto non si avrà erogazione del monte ore per la prima nomina.

## **TITOLO V - CORSO FORMATIVO -**

#### **Art. 26 Materie formative**

1. La formazione, fermi restando i naturali mutamenti ed aggiornamenti che dovessero rendersi necessari, sarà suddivisa in tre aree conoscitive: normativa di Legge; normative contrattuali; nozioni di comunicazione, gestione d'impresa e valutazione del rischio.

#### **Art. 27 Criteri valutativi**

1. L'OP elaborerà sulle materie di cui al precedente articolo metodi formativi e valutativi tali da garantire l'uniformità di giudizio sui livelli di apprendimento raggiunto dai RLS/RLST.

#### **Art. 28 Riconoscimento RLS**

- a. Qualora un Lavoratore eletto RLS, successivamente al percorso formativo, non raggiungesse gli standard conoscitivi minimi, l'Azienda potrà erogare al RLS un ulteriore monte ore formativo.
- b. Le ore formative concesse in surplus saranno poste per metà a carico diretto dell'azienda per l'altra metà sottratte al monte ore di cui agli Artt. 6 e 18.

## **TITOLO VI - ATTRIBUZIONI DEI RLS/RLST -**

#### **Art. 29 Accesso ai luoghi di lavoro**

1. I RLS/RLST avranno diritto di accesso ai luoghi di lavoro con semplice informazione preventiva alla Direzione Aziendale, da comunicarsi anche all'OP nel caso di RLST.
2. Unici limiti al diritto di accesso ai luoghi di lavoro saranno quelli di Legge.
3. L'azienda potrà richiedere la presenza obbligatoria del proprio titolare e/o responsabile del servizio di prevenzione e protezione ( RSSI) o di un proprio incaricato di fiducia.

#### **Art. 30 Modalità di consultazione**

1. Per i diritti di informazione previsti dal D. Lgs. 626/94 l'Azienda provvede a consultare il/i RLS/RLST in un apposito incontro convocato - con indicazione specifica degli argomenti da trattare - con almeno due giorni di preavviso.
2. Nel verbale della riunione dovranno risultare le osservazioni che il/i RLS/RLST porteranno alle comunicazioni aziendali.
3. Il verbale, indipendentemente dall'approvazione della materia presentata in informativa, dovrà essere firmato congiuntamente dall'Azienda, mediante un suo delegato, e dai RLS/RLST.

#### **Art. 31 Informazione**



1. Il diritto di informazione potrà essere esercitato dal RLS/RLST su tutta la materia concernente la valutazione del rischio in Azienda.
2. La documentazione inerente alle assicurazioni sociali obbligatorie potrà, altresì, essere consultata, fatto salvo il diritto alla riservatezza dei Lavoratori.

#### **Art. 32 Documentazione aziendale**

1. Nell'espletamento del diritto all'informazione il RLS/RLST non potrà asportare nessun documento di provenienza aziendale per il quale l'Azienda dichiara, con propria responsabilità, la riservatezza.
2. E' fatto, comunque, esplicito divieto al RLS/RLST di comunicare ad esterni conoscenze o dati tecnici sull'organizzazione del lavoro e sulle metodologie produttive ad esso venuti a conoscenza nell'espletamento del proprio mandato.

#### **Art. 33 Norme di salvaguardia ed estensive**

- a. La contrattazione collettiva o aziendale potrà modificare la fruizione dei diritti di informazione per meglio aderire alle esigenze di tutela e prevenzione.

## **TITOLO VII - NORME TRANSITORIE E FINALI -**

#### **Art. 34 Sostituzione RLS**

1. In caso di decadenza, per qualsiasi motivo, dall'incarico di RLS si procederà all'immediata sostituzione con le modalità di cui agli Artt. 34 e 35.

#### **Art. 35 Aziende sino a 200 Dipendenti**

1. Nelle previsioni di cui all'Art. 29 si convocherà un'assemblea per effettuare nuove elezioni.

#### **Art. 36 Aziende con più di 200 dipendenti**

1. In caso di dimissioni di 1 o più componenti la Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza si procederà con la nomina in sostituzione del primo dei non eletti.
2. Ai RLS subentrati si applica il disposto dell'art 25 comma 1.

#### **Art. 37 Sostituzione RLST**

1. L'OP potrà in qualsiasi momento effettuare sostituzioni e/o integrazioni dei RLST nominati. Per ogni sostituzione e/o modifica l'OP seguirà la procedura di cui all'art 16.

#### **Art. 38 Clausola di salvaguardia**

- I RLST sostituiti resteranno a carico delle O.S. di appartenenza mediante utilizzo dell'art 30 L. 300/70 con retribuzione a cura dell'OP sino alla scadenza dell'anno solare. Dal 1 gennaio successivo o riprenderanno servizio presso l'Azienda in cui sono occupati o resteranno a totale onere e carico della O.S. che ne richiede l'aspettativa sindacale non retribuita.

#### **Art. 39 Decorrenza e durata**

1. Il presente accordo entrerà in vigore 30 giorni dopo la firma per la parte normativa e 90 giorni dopo la firma per l'attivazione dell'OP con il collegato Fondo.
2. Il presente accordo potrà essere disdetto in qualsiasi momento e da qualsiasi sottoscrittore con 180 giorni di preavviso mediante lettera raccomandata a/r a tutte le Parti sottoscrittrici.

Il presente Protocollo è siglato in data 03/07/2012 dalle sigle in calce ed è composto da 7(sette) titoli e 39 (trentanove) articoli occupanti 6 pagine.

Del presente documento sono prodotte 8 copie originali.

Roma, 03/07/2012

Letto, approvato e sottoscritto

Denominazione	Rappresentante	Firma
CISAL	Fulvio De Gregorio	
CONFAZIENDA	Bruno Randone	