

Sintesi contrattuale del CCNL “Servizi Ausiliari”
 (quale strumento di lavoro, si riportano gli aspetti caratterizzanti il CCNL.
 Per tutto quanto non previsto si rinvia al CCNL. Tale sintesi non sostituisce il CCNL.)

Tabella 1: Note generali

| | |
|---|---|
| AMBITO D'APPLICAZIONE DEL C.C.N.L. E LIMITI NUMERICI | |
| Dal 01/01/2018 al 31/12/2020 | |
| Parti stipulanti datoriali | ANPIT; CIDEK; UNICA; CONFIMPRENDITORI; PMI Italia; UAI-TCS. |
| Parti stipulanti sindacali | C.I.S.A.L. TERZIARIO; C.I.S.A.L. |
| <p>Sfera d'applicazione: Il presente CCNL “Servizi Ausiliari” comprende servizi eterogenei prestati “in ausilio” alle Collettività, alle Aziende e alle Persone, con la riserva che qualora emergessero aree applicative particolari vi potrà essere un rinnovo anticipato con la sottoscrizione di uno specifico CCNL.</p> <p>N.B.: il presente CCNL, con validità dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2020, rinnova il CCNL “Servizi” del 30/10/2012 per i settori dei “Servizi Ausiliari alle Collettività, alle Aziende e alle Persone”.</p> | |

SEZIONE ECONOMICA

Tabella 2: Paga Base Nazionale Conglobata Mensile, espressa in valori lordi in euro (art.198)

| Liv. | <i>P.B.N.C.M.</i> <i>fino al 31/12/2017 (previgente CCNL “Servizi”)</i> | <i>P.B.N.C.M.</i> <i>dal 1° gennaio 2018</i> |
|---------|--|---|
| QA1 | 2.019,36 | 2.116,00 |
| A2 | 1.751,30 | 1.840,00 |
| A3 | 1.563,66 | 1.656,00 |
| B1 | 1.402,83 | 1.472,00 |
| B2 | 1.250,93 | 1.334,00 |
| C1 | 1.116,90 | 1.196,00 |
| C2 | 1.027,55 | 1.104,00 |
| D1 | 947,13 | 1.012,00 |
| D2 | 893,52 | 920,00 |
| O.V. 1° | 1163,36 | 1200,60 |
| O.V. 2° | 1038,72 | 1076,40 |
| O.V. 3° | 955,62 | 993,60 |

NOTA BENE: * L'importo della P.B.N.C.M. è comprensivo dell'ex indennità di contingenza.

| |
|--|
| <p>Mensilità Contrattuali: 13 Divisore Giornaliero: 26 Divisore Orario: 173, salvo per i lavoratori discontinui</p> |
|--|

Tabella 3: Indennità di Mancata Contrattazione (art. 200)

| Livello | VM della Nuova Indennità di Mancata Contrattazione* |
|--------------|---|
| QA1 | 140,00 |
| A2 | 121,00 |
| A3 | 106,00 |
| B1 | 98,00 |
| B2 + O.V. 1° | 88,00 |
| C1 + O.V. 2° | 80,00 |
| C2 + O.V. 3° | 73,00 |
| D1 | 67,00 |
| D2 | 61,00 |

| Assenze | Correttivo H |
|--------------|--------------|
| 0 | 1,00 |
| 1 | 0,80 |
| 2 | 0,63 |
| 3 | 0,47 |
| 4 | 0,33 |
| 5 | 0,21 |
| 6 | 0,11 |
| 7 | 0,10 |
| Da 8° in poi | 0,00 |

NOTA BENE:

* L'importo dell'I.M.C., indicato nella tabella 3 che precede, è contrattualmente spettante a tutti i lavoratori in forza nel mese di competenza per 12 mensilità all'anno. Essa è erogata sulla base dell'effettiva presenza al lavoro e si ottiene moltiplicando il valore VM per il correttivo H in base ai giorni di assenza nel mese, secondo la seguente formula:

$$IMC = VM \times H$$

L'IMC, essendo condizionata e variabile, è già comprensiva di tutto quanto legalmente dovuto per retribuzione differita e, quindi, è ininfluente nella determinazione della tredicesima mensilità e dell'indennità di ferie, e non sarà utile ai fini del calcolo del TFR dovuto.

L'indennità sarà spettante solo in caso di mancata contrattazione di secondo livello e decade dall'ultimo giorno del mese antecedente alla decorrenza dei benefici della contrattazione di secondo livello.

Agli apprendisti non è dovuta l'indennità di mancata contrattazione.

Tabella 4: Elemento Perequativo Mensile Regionale* (art. 199)

| Liv. (*) | Lombardia | Liguria | Trentino A.A. | Lazio | Toscana | Emilia Romagna | Friuli Ven. Giulia | Umbria | Valle d'Aosta | Piemonte |
|------------|-----------|---------|---------------|--------|---------|----------------|--------------------|--------|---------------|----------|
| QA1 | 207,73 | 197,28 | 195,97 | 191,40 | 187,48 | 172,45 | 164,61 | 156,12 | 156,12 | 146,97 |
| A2 | 182,15 | 173,08 | 171,95 | 167,98 | 164,58 | 151,55 | 144,75 | 137,38 | 137,38 | 129,45 |
| A3 | 164,24 | 156,14 | 155,13 | 151,59 | 148,55 | 136,92 | 130,85 | 124,27 | 124,27 | 117,19 |
| B1 | 148,89 | 141,63 | 140,72 | 137,54 | 134,82 | 124,38 | 118,93 | 113,03 | 113,03 | 106,68 |
| B2 e OV 1° | 134,39 | 127,91 | 127,11 | 124,27 | 121,84 | 112,54 | 107,68 | 102,42 | 102,42 | 96,75 |
| C1 e OV 2° | 121,60 | 115,82 | 115,09 | 112,56 | 110,40 | 102,09 | 97,75 | 93,05 | 93,05 | 87,99 |
| C2 e OV 3° | 113,07 | 107,75 | 107,09 | 104,76 | 102,76 | 95,12 | 91,13 | 86,81 | 86,81 | 82,15 |
| D1 | 105,40 | 100,49 | 99,88 | 97,73 | 95,90 | 88,85 | 85,17 | 81,19 | 81,19 | 76,90 |
| D2 | 100,28 | 95,65 | 95,08 | 93,05 | 91,32 | 84,67 | 81,20 | 77,44 | 77,44 | 73,39 |

| Liv. (*) | Veneto | Marche | Abruzzo | Sicilia | Puglia | Campania | Sardegna | Calabria | Basilicata | Molise |
|-------------|--------|--------|---------|---------|--------|----------|----------|----------|------------|--------|
| QA1 | 122,14 | 94,05 | 65,96 | 65,31 | 60,08 | 55,51 | 52,24 | 15,00 | 15,00 | 15,00 |
| A2 | 107,92 | 83,56 | 59,19 | 58,63 | 54,10 | 50,13 | 47,30 | 15,00 | 15,00 | 15,00 |
| A3 | 97,97 | 76,21 | 54,46 | 53,95 | 49,91 | 46,37 | 43,84 | 15,00 | 15,00 | 15,00 |
| B1 | 89,43 | 69,92 | 50,40 | 49,95 | 46,32 | 43,14 | 40,87 | 15,00 | 15,00 | 15,00 |
| B2 e O.V 1° | 81,37 | 63,97 | 46,57 | 46,16 | 42,93 | 40,09 | 38,07 | 15,00 | 15,00 | 15,00 |
| C1 e OV 2° | 74,26 | 58,72 | 43,19 | 42,82 | 39,93 | 37,40 | 35,60 | 15,00 | 15,00 | 15,00 |
| C2 e OV 3° | 69,52 | 55,23 | 40,93 | 40,60 | 37,94 | 35,61 | 33,95 | 15,00 | 15,00 | 15,00 |
| D1 | 65,25 | 52,08 | 38,90 | 38,59 | 36,14 | 34,00 | 32,47 | 15,00 | 15,00 | 15,00 |
| D2 | 62,41 | 49,98 | 37,55 | 37,26 | 34,95 | 32,92 | 31,48 | 15,00 | 15,00 | 15,00 |

NOTA BENE:

* All'importo della P.B.N.C.M., della tabella 2 che precede, si deve aggiungere l'Elemento Perequativo Regionale, introdotto per recuperare il differenziale del costo della vita tra le varie Regioni. Esso è un elemento fisso della retribuzione ed è dovuto per 13 mensilità.

Tabella 5: Maggiorazioni Orarie per lavoro straordinario (art. 206).

| Descrizione dello straordinario | Maggiorazione oraria | |
|---|----------------------|------------------|
| | Se "in prolungato" | Se "in spezzato" |
| Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali | 14% | 17% |
| Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali | 17% | 20% |
| In regime diurno in giorno di riposo | - | 25% |
| In regime diurno in giorno festivo | - | 30% |
| In regime notturno in giorno feriale | 25% | 28% |
| In regime notturno in giorno di riposo | - | 30% |
| In regime notturno in giorno festivo | - | 35% |

Tabella 6: Maggiorazioni Orarie per lavoro straordinario con riposo compensativo (art. 207).

| Descrizione dello straordinario con permesso/riposo compensativo | Maggiorazione oraria | |
|---|---|------------------|
| | Se "in prolungato" | Se "in spezzato" |
| Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale | 3% | 6% |
| Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale | 6% | 9% |
| In regime diurno in giorno di riposo | - | 14% |
| In regime diurno in giorno festivo | - | 19% |
| In regime notturno in giorno feriale | 14% | 17% |
| In regime notturno in giorno di riposo | - | 19% |
| In regime notturno in giorno festivo | - | 24% |
| In caso di liquidazione dei riposi compensativi eccedenti le 160 ore (per una volta nell'arco di ciascun anno di calendario) | Riconoscimento dell'ulteriore maggiorazione del 15% | |

Tabella 7: Sintesi delle Indennità per ore ordinarie lavorate in turni periodici (art. 212)

| Descrizione del turno | Turno "5 + 2" | Turno "6 + 1" | Turno "H24 - 6 +1 +1" |
|-----------------------|---------------|---------------|--------------------------|
| Diurno feriale | - | - | (vedi art. 135 del CCNL) |
| Notturno* feriale | 11% | 12% | 10% |
| Diurno festivo | - | 12% | 10% |
| Notturno* di sabato | - | 15% | 12% |
| Notturno* festivo | - | 15% | 12% |

Tabella 8: Sintesi delle maggiorazioni per il Lavoro Supplementare (art. 46)

| Descrizione del Lavoro Supplementare | Maggiorazione oraria | |
|--|----------------------|--------------------|
| | Se "in prolungato" * | Se "in spezzato" * |
| Entro il 25% del normale orario mensile a tempo parziale | 25% | 28% |
| Oltre il 25% del normale orario mensile a tempo parziale, ma sempre entro il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale | 28% | 31% |
| In regime diurno in giorno di riposo | - | 36% |
| In regime diurno in giorno festivo | - | 41% |
| In regime notturno in giorno feriale | 36% | 39% |
| In regime notturno in giorno di riposo | - | 41% |
| In regime notturno in giorno festivo | - | 46% |

Tabella 9: Durata e retribuzione durante l'Apprendistato Professionalizzante (art. 103).

| Inquadramento Finale | Primo Periodo | Livello d'inquadramento e retribuzione | Secondo Periodo | Livello d'inquadramento e retribuzione | Durata Totale | Totale ore di Formazione | |
|---------------------------|---------------|--|-----------------|--|---------------|--------------------------|---------|
| | | | | | | Teorico | Pratica |
| A2 | 18 mesi | B1 | 18 mesi | A3 | 36 mesi | 80 | 160 |
| A3 | 18 mesi | B2 | 18 mesi | B1 | 36 mesi | 64 | 146 |
| Op. di Vendita di 1ª Cat. | 18 mesi | Op. di Vendita di 3ª Cat. | 18 mesi | Op. di Vendita di 2ª Cat. | 36 mesi | 64 | 146 |
| B1 | 18 mesi | C1 | 18 mesi | B2 | 36 mesi | 64 | 116 |
| B2 | 18 mesi | C2 | 18 mesi | C1 | 36 mesi | 64 | 116 |
| Op. di Vendita di 2ª Cat. | 18 mesi | 80% di Op. di Vendita di 3ª Cat. | 18 mesi | 90% di Op. di Vendita di 3ª Cat. | 36 mesi | 64 | 116 |
| C1 | 16 mesi | D1 | 16 mesi | C2 | 32 mesi | 48 | 112 |
| C2 | 15 mesi | D2 | 15 mesi | D1 | 30 mesi | 40 | 80 |
| D1 | 14 mesi | 80% di D2 | 14 mesi | 90% di D2 | 28 mesi | 40 | 80 |

SEZIONE NORMATIVA

Tabella 10: Sintesi della classificazione del personale (art. 190)

| Conoscenza/e | Abilità | Autonomia | Competenze e Responsabilità | Titolo del Livello | Livello |
|---|---|---|---|--|---|
| Il più elevato livello conoscitivo e gestionale d'attività con responsabilità che comprende tutti i settori aziendali o in estesa area multiprofessionale, con funzione d'interfaccia tra campi diversi. | In possesso delle tecniche più avanzate e specializzate, tra cui la sintesi e la valutazione, necessarie per risolvere problemi complessi della ricerca e/o dell'innovazione e per estendere e ridefinire le conoscenze esistenti o la pratica professionale. | Rappresentativa , con la relativa delega di poteri e di firma | Dimostrare effettiva autorità, innovazione, autonomia, integrità e un impegno continuo nello sviluppo di nuove idee o processi all'avanguardia. Ha la responsabilità dei risultati dei gruppi di lavoro coordinati. | <u>Direttore di Azienda o d'importante Area aziendale, con Rappresentanza</u> | Quadro Direttivo A1 |
| | In possesso delle tecniche più avanzate e specializzate, tra cui la sintesi e la valutazione, necessarie per risolvere problemi complessi dell'innovazione e per estendere e ridefinire le conoscenze esistenti o la pratica professionale. | Gestionale | Dimostrare effettiva autorità, innovazione, autonomia, integrità e un impegno continuo nello sviluppo di nuove idee o processi all'avanguardia, con responsabilità dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato e della gestione disciplinare dei propri sottoposti. | <u>Direttore d'importante Area Aziendale, Senza Rappresentanza</u> | Impiegato Direttivo A2 |
| Altamente specializzata, che può costituire l'avanguardia della conoscenza nel proprio ambito lavorativo, anche come base della ricerca originale. Consapevolezza critica delle problematiche legate alla conoscenza professionale specifica e all'interfaccia tra campi diversi. | Specializzato nella soluzione dei problemi, nella ricerca e/o nell'innovazione, al fine di sviluppare nuove conoscenze e procedure e per integrare conoscenze provenienti da ambiti diversi. | Estesa Organizzativa | Gestisce e innova complessi e imprevedibili contesti di lavoro che richiedono nuovi approcci strategici. Ha la responsabilità di contribuire alla conoscenza e alla pratica professionale e/o di verificare le prestazioni dei gruppi di lavoro sottoposti dei quali ha la responsabilità disciplinare. | <u>Capo Servizio (Responsabile di più Uffici)</u> <u>Capo Area (Responsabile di più Reparti)</u> | Impiegato Direttivo A3 |
| Avanzate in un ambito lavorativo, che presuppongono una comprensione critica di teorie e principi. | Avanzate, che dimostrino padronanza e la capacità d'innovazione necessaria a risolvere problemi complessi e imprevedibili in un ambito specializzato di lavoro. | Organizzativa | Gestisce attività o progetti complessi, assumendosi la responsabilità per il processo decisionale in contesti di lavoro imprevedibili. Ha la responsabilità di gestire lo sviluppo professionale di persone e gruppi. Di conseguenza, ha la responsabilità di attivare i procedimenti disciplinari sia per le infrazioni alla parte generale del rapporto, sia per gli aspetti tecnici specifici. | <u>Capo Ufficio Capo Reparto</u> | Impiegato Gestionale B1 |
| Pratica e teorica, completa e specializzata nello specifico ambito lavorativo e consapevolezza dei confini di tale conoscenza. | Una completa gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie per dirigere i sottoposti e il loro lavoro, scegliendo le soluzioni in funzione degli obiettivi generali ricevuti. | Funzionale | Gestisce, controlla e sviluppa le proprie prestazioni e quelle di altri, in contesti di lavoro esposti a cambiamenti imprevedibili. | <u>Alinea 1 Gestore con responsabilità del risultato (dell'intero Gruppo o Squadra specialistica coordinata)</u> | Impiegato Gestionale B2 (Operatore di Vendita di 1ª Categoria) |
| | Una completa gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie per sviluppare concrete soluzioni creative a problemi di competenza. | Elevata Professionale | Per le proprie elevatissime competenze tecniche e professionali, affronta imprevedibili problemi di lavoro, controllando e sviluppando le prestazioni proprie e anche di altri sottoposti. | <u>Alinea 2 Impiegato di Elevato Concetto</u> <u>Alinea 3 Operaio Altamente Specializzato</u> | Impiegato o Operaio Specializzato Pluri-settoriale B2 |
| Pratica e teorica elevata in riferimento alle proprie mansioni. | Cognitive e pratiche necessarie a organizzare e | Professionale | Autogestione delle attività nell'ambito delle linee guida | <u>Alinea 1</u> | Impiegato o Operaio |

| | | | | | |
|---|--|--------------------------|---|--|--|
| | risolvere problemi specifici nel proprio campo di lavoro. | | in contesti di lavoro solitamente prevedibili, ma soggetti a cambiamenti. Essendo titolare delle specifiche competenze proprie della mansione svolta, supervisiona il lavoro ordinario di altri, assumendosi una certa responsabilità per la valutazione e il miglioramento delle attività lavorative. | <u>Impiegato di Concetto</u> <u>Alinea 2 Operaio Specializzato</u> | <i>Specializzato Settoriale C1</i> <i>(Operatore di Vendita di 2* Categoria)</i> |
| Nel proprio ambito lavorativo, qualificata conoscenza di fatti, principi, processi e concetti generali, comunque acquisiti. | Cognitive e pratiche necessarie a svolgere compiti e risolvere problemi | Elevata Esecutiva | Responsabilità necessaria per portare a termine i compiti propri dell'ambito di lavoro, adeguando il comportamento alle circostanze presenti per risolvere problemi. | <u>Alinea 1 Impiegato Qualificato</u> <u>Alinea 2 Operaio Qualificato</u> | <i>Impiegato o Operaio Qualificato C2</i> <i>(Operatore di Vendita di 3* Categoria)</i> |
| Pratica di base per le proprie mansioni. | Cognitive e pratiche, necessarie per utilizzare informazioni rilevanti al fine di svolgere compiti e risolvere problemi di normale difficoltà utilizzando regole e strumenti adeguati. | Esecutiva | Ottempera disposizioni settoriali, con una certa autonomia. | <u>Alinea 1 Impiegato Elevato Ordine</u> <u>Alinea 2 Operaio Esperto Settoriale</u> | <i>Impiegato o Operaio Esecutivo D1</i> |
| Generale di base. | Ottempera disposizioni basilari settoriali. | Operativa | Nelle mansioni più elevate, opererà con la diretta supervisione di altro lavoratore di livello superiore. | <u>Alinea 1 Impiegato d'Ordine</u> <u>Alinea 2 Operaio Comune</u> | <i>Impiegato o Operaio Esecutivo D2</i> |

Tabella 11: Classificazione del Personale. Artt. 193 e 194

| DECLARATORIE* | |
|----------------------|---|
| Quadro A1 | Direttore d'Azienda o d'importante Area aziendale, con Rappresentanza che, con le Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità previste, con formali deleghe, eserciti i necessari poteri decisionali nella conduzione e coordinamento delle risorse umane e materiali del proprio importante ambito di operatività, che può coincidere nelle Piccole realtà con l'intera Azienda o, nelle Grandi Aziende, con un'importante area (amministrativa, gestionale, tecnica e commerciale). |
| Livello A2 | Direttore d'importante Area aziendale e in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità richieste. Dal livello Quadro, si differenzia solo per l'assenza di formali deleghe. Egli, essendo in possesso delle necessarie elevatissime competenze intersettoriali, comunque acquisite, al fine di realizzare gli obiettivi aziendali, svolge con continuità compiti di gestione, sovrintendenza, conduzione, coordinamento e controllo dei relativi responsabili sottoposti. Gestisce le necessarie risorse e, nell'ambito delle proprie funzioni, assicura l'efficienza e i risultati dell'intera area coordinata. Risponde direttamente al Legale Rappresentante o al Vertice tecnico, amministrativo o commerciale dell'Azienda. |
| Livello A3 | <ul style="list-style-type: none"> - Capo Servizio o Capo Area, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità previste, che con responsabilità e controllo sui Collaboratori Sottoposti, garantisce i risultati del Servizio o Area coordinati. In autonomia, può gestire i contatti esterni (clienti, fornitori, banche, Enti), dando soluzione ai problemi gestionali, organizzativi, tecnici e amministrativi della/e propria/e area/e coordinata/e. Normalmente, farà riferimento e risponderà al Legale Rappresentante o al Direttore Generale. - Lavoratore in Mobilità Verticale, Destinatario del Livello A2, nei primi 16 mesi d'inserimento formativo. - Lavoratore di Prima assunzione, Destinatario del Livello A2, nei primi 22 mesi d'inserimento formativo. |
| Livello B1 | <ul style="list-style-type: none"> - Capo Ufficio o Capo Reparto che, con le Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità previste, con specifica collaborazione, nelle aree coordinate, svolge attività che richiedono particolari conoscenze ed elevatissima esperienza, comunque acquisita. Coordina il gruppo dei propri Sottoposti, con responsabilità della loro formazione, della disciplina del lavoro e dei risultati complessivi dell'intero gruppo di lavoro. Normalmente, farà riferimento e risponderà al Responsabile Aziendale o d'Area. - Lavoratore in Mobilità Verticale, Destinatario, del livello A3, nei primi 14 mesi d'inserimento formativo. - Lavoratore di Prima assunzione, Destinatario del livello A3, nei primi 22 mesi d'inserimento formativo. |

| | |
|--------------------------|--|
| <p>Livello B2</p> | <ul style="list-style-type: none"> - L'“Impiegato Gestionale B2”, Gestore di Gruppo o di Squadra che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità previste, nel gruppo/squadra coordinato è il Responsabile che gestisce e forma sottoposti specializzati, avendo responsabilità diretta della disciplina del lavoro, della loro formazione e dei risultati complessivamente conseguiti. - L'“Impiegato di Elevato Concetto B2”, Specializzato Plurisettoriale che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità previste, avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative ai sistemi tecnici, produttivi, commerciali o amministrativi adottati, anche congiuntamente svolge compiti che richiedano specialistiche conoscenze organizzative, merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali. Appronta i conseguenti interventi operativi o procedurali e risponde dei risultati propri e dei sottoposti. - L'“Operaio Altamente Specializzato B2”, Specializzato Plurisettoriale che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità previste, con competenze specialistiche plurisettoriali, con specifica collaborazione e adeguata iniziativa, sceglie procedure, l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature e utensili, definendo i parametri di lavoro secondo i criteri di economicità, buona tecnica e di rispetto delle norme vigenti. Svolge complessi interventi e/o servizi, con responsabilità del risultato atteso. - Lavoratore in Mobilità Verticale, Destinatario del livello B1, nei primi 12 mesi d'inserimento formativo. - Lavoratore di Prima assunzione, Destinatario del livello B1, nei primi 20 mesi d'inserimento formativo. |
| <p>Livello C1</p> | <ul style="list-style-type: none"> - L'“Impiegato di Concetto “C1”, Specializzato Settoriale, Supervisore e Coordinatore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità previste, con specifica collaborazione e nell'ambito delle proprie mansioni, opera con adeguata iniziativa, al fine di garantire i risultati richiesti. Ha padronanza dei programmi gestionali e applica procedure operative complesse, relative al sistema tecnico, produttivo, commerciale o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza. E' incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedono specialistiche conoscenze tecniche, produttive, merceologiche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi. - L'“Operaio Specializzato C1”, Specializzato Settoriale, Supervisore e Coordinatore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità previste, sceglie procedure di lavoro e l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature e utensili, definendo i parametri di lavoro secondo i criteri di soddisfazione del Cliente, di economicità, di buona tecnica e di rispetto delle norme aziendali e legali vigenti, anche riferite alla qualità, sicurezza, igiene eccetera. Svolge complessi interventi e/o servizi, con responsabilità del risultato richiesto. - Lavoratore in Mobilità Verticale, Destinatario del livello B2, nei primi 12 mesi d'inserimento formativo. - Lavoratore di Prima assunzione, Destinatario del livello B2, nei primi 20 mesi d'inserimento formativo. |
| <p>Livello C2</p> | <ul style="list-style-type: none"> - L'“Impiegato Qualificato C2” (Amministrativo, Tecnico, Produttivo o Commerciale) che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità previste, per la propria qualificata esperienza e competenza, sceglie soluzioni e svolge, con personale responsabilità, mansioni specialistiche d'area e relative operazioni complementari, anche di vendita. Risponde al proprio Responsabile. - L'“Operaio Qualificato C2” che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità previste, a fronte di richieste d'intervento, svolge mansioni qualificate che comportino particolari conoscenze tecniche anche plurisettoriali ed adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite. Per la propria elevata conoscenza dei prodotti, ne cura la preparazione, la presentazione e la vendita, sempre operando nel rispetto delle disposizioni aziendali e legali riferite alla propria area d'attività. - L'“Operaio Qualificato C2” che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità previste, individua guasti ed effettua riparazioni, manutenzioni elettriche, idrauliche o meccaniche o la messa a punto di apparati, macchine o impianti, rispondendo al Responsabile Apicale d'area. - Lavoratore in Mobilità Verticale, Destinatario del livello C1, nei primi 10 mesi d'inserimento formativo. - Lavoratore di Prima assunzione, Destinatario del livello C1, nei primi 18 mesi d'inserimento formativo. |
| <p>Livello D1</p> | <ul style="list-style-type: none"> - L'“Impiegato di Elevato Ordine D1”, Esecutivo, che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità previste, con specifica collaborazione e una certa autonomia, svolge lavori che richiedono competenze, acquisite anche mediante esperienza nel settore in cui opera, e garantisce il raggiungimento del risultato di competenza. Risponde al Capo Ufficio, o Capo Servizio, o al Coordinatore o ad altro Lavoratore inquadrato a livello superiore. - L'“Operaio Esperto Settoriale D1”, Esecutivo, che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità previste, con specifica collaborazione e una certa autonomia, svolge compiti operativi anche di vendita, per i quali siano richieste normali ma specifiche conoscenze teoriche ed adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite. Risponde al Coordinatore di settore o ad altro Lavoratore inquadrato a livello superiore. - Lavoratore in Mobilità Verticale, Destinatario del livello C2, nei primi 8 mesi d'inserimento formativo. - Lavoratore di Prima assunzione, Destinatario del livello C2 nei primi 16 mesi d'inserimento formativo. |
| <p>Livello D2</p> | <ul style="list-style-type: none"> - L'“Impiegato d'Ordine D2”, Esecutivo, che in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità previste, svolge con specifica collaborazione mansioni d'ordine ed esecutive, anche articolate su più esemplificazioni professionalmente omogenee di pari livello. Opera anche con l'uso di normali attrezzature, documenti (schede, registri ecc.) e/o apparecchi (PC, telefoni, palmari ecc.). È in possesso di formazione specifica o adeguata esperienza pratica. Risponde al proprio Supervisore. - L'“Operaio Comune D2”, Esecutivo, che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità previste, con specifica collaborazione e nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute e sotto la direzione o il controllo, anche documentale o remoto, di altro Responsabile, svolge mansioni pratiche ed esecutive, anche articolate su più esemplificazioni professionalmente omogenee di pari livello. Può utilizzare normali macchine e/o apparecchiature. È richiesta normale formazione specifica e/o adeguata esperienza pratica. - Lavoratore in Mobilità Verticale, Destinatario del livello D1, nei primi 6 mesi d'inserimento formativo. |

| | |
|-----------------------|---|
| | - Lavoratore di Prima assunzione, Destinatario del livello D1, nei primi 14 mesi d'inserimento formativo. |
| Op. di 1° Cat. | Appartiene a questa categoria l'impiegato di "Concetto" che, oltre ad avere tutte le caratteristiche dell'Operatore di Vendita di 2ª categoria, coordina un gruppo di altri Operatori di Vendita con responsabilità dei risultati anche formativi. |
| Op. di 2° Cat. | Appartiene a questa categoria l'impiegato di "Elevata Qualificazione" assunto stabilmente da una Azienda con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, anche effettuando il collocamento degli articoli per i quali ha avuto incarico. |
| Op. di 3° Cat. | Appartiene a questa categoria l'impiegato "Qualificato" assunto stabilmente dall'Azienda con l'incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna. |

* **NOTA BENE:** per le esemplificazioni ed i profili si rinvia all'art. 193 e 194 del CCNL.

Tabella 12: Disciplina per i Quadri. Artt. 185 – 189.

| DISCIPLINA PARTICOLARE PER I QUADRI | |
|---|--|
| Formazione e aggiornamento | Le aziende favoriranno l'accesso dei Quadri a specifici corsi di formazione per le materie di loro diretta competenza. |
| Assegnazione della qualifica | L'assegnazione al Lavoratore dipendente delle mansioni superiori di Quadro, che non siano avvenute in sostituzione di Lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diventa definitiva quando si sia protratta per il termine previsto dalla Legge (6 mesi solari). Nel caso in cui lo svolgimento delle mansioni di Quadro sia frazionato e/o ricorrente, l'assegnazione della qualifica, sempre ad esclusione della sostituzione di altro Quadro assente con diritto di conservazione del posto, diverrà definitiva quando si sia complessivamente protratta per 12 (dodici) mesi di effettivo lavoro nell'arco dell'ultimo triennio. |
| Assistenza sanitaria integrativa e assicurativa Vita | Assistenza Sanitaria Integrativa al Servizio Sanitario Nazionale ed Assicurazione sulla Vita istituite presso l'EN.BI.C.. |
| Polizza assicurativa | Polizza assicurativa o forme equivalenti per la copertura, nei limiti dei massimali previsti, di spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili/penali, connessi all'esercizio delle proprie funzioni, per cause non dipendenti da colpa grave o dolo; rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nell'esercizio delle proprie funzioni. |

Tabella 13: Istituti contrattuali.

| Definizioni Artt. 32 e 190 | Sono stati definiti i termini contrattualmente utilizzati relativi: <ul style="list-style-type: none"> - alla parte economica; - al "Datore di Lavoro" e al "Lavoratore"; - ai "giorni" e "giorni lavorabili"; - alla "Classificazione del personale". | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|--|---------|----------------------------|-----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|--------------|-------|--------------|-------|--------------|-------|----|-------|----|-------|
| Scatti di anzianità Art. 202 | <p>Il dipendente ha diritto a 5 scatti biennali. L'anzianità di servizio decorre dal 1° giorno successivo alla data di assunzione (o dall'attribuzione della qualifica in seguito ad un contratto di Apprendistato). All'occasione del nuovo scatto, l'importo va sommato agli scatti precedentemente maturati. Viene corrisposto il 1° giorno del mese successivo a quello in cui si compie il triennio. Gli importi degli scatti, per ciascun livello d'inquadramento, in cifra fissa sono determinati nelle seguenti misure:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Livelli</th> <th>Importo del singolo scatto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>QA1</td> <td>24,80</td> </tr> <tr> <td>A2</td> <td>23,60</td> </tr> <tr> <td>A3</td> <td>21,20</td> </tr> <tr> <td>B1</td> <td>20,00</td> </tr> <tr> <td>B2 e O.V. 1°</td> <td>19,00</td> </tr> <tr> <td>C1 e O.V. 2°</td> <td>18,00</td> </tr> <tr> <td>C2 e O.V. 3°</td> <td>17,20</td> </tr> <tr> <td>D1</td> <td>16,80</td> </tr> <tr> <td>D2</td> <td>16,00</td> </tr> </tbody> </table> <p>per i Lavoratori provenienti da un CCNL che prevedeva aumenti periodici triennali, anziché biennali. Il tempo dell'aumento periodico in corso al 1° gennaio 2018 si completerà secondo i termini del CCNL di provenienza. Quindi, il numero degli scatti maturati e il loro importo complessivo s'incrementerà nei successivi bienni, secondo le previsioni del presente CCNL, fino al massimo di 5 (cinque) scatti. Eventuali importi già maturati in eccedenza al limite/importo di 5 scatti, saranno mantenuti "ad personam" dal Lavoratore.</p> | Livelli | Importo del singolo scatto | QA1 | 24,80 | A2 | 23,60 | A3 | 21,20 | B1 | 20,00 | B2 e O.V. 1° | 19,00 | C1 e O.V. 2° | 18,00 | C2 e O.V. 3° | 17,20 | D1 | 16,80 | D2 | 16,00 |
| Livelli | Importo del singolo scatto | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| QA1 | 24,80 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A2 | 23,60 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A3 | 21,20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| B1 | 20,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| B2 e O.V. 1° | 19,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| C1 e O.V. 2° | 18,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| C2 e O.V. 3° | 17,20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| D1 | 16,80 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| D2 | 16,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| <p>Tredicesima Art. 159</p> | <p>In occasione della ricorrenza natalizia l'Azienda corrisponderà una gratifica natalizia o 13° mensilità di importo pari a una Retribuzione Mensile Normale. In caso di servizio inferiore all'anno sarà dovuta nella misura di un dodicesimo per ogni mese di servizio; a tal fine le frazioni che superano 14 giorni sono da considerarsi mese intero. Per i contratti a tempo determinato inferiori i 12 mesi, la contrattazione di secondo livello o il contratto individuale possono stabilire di erogare la tredicesima in rate mensili per 12 mensilità.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---------|---------------------|-----------|-------|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|
| <p>Trasferta Art. 215 (modificabilità dell'Istituto con la contrattazione di secondo livello)</p> | <p>In caso di prestazione per l'intero orario giornaliero ad almeno 60 km dalla sede di lavoro, o comunque raggiungibile in tempo normale superiore ad un'ora, al Lavoratore spetterà il rimborso delle spese di viaggio e quelle sostenute per conto dell'Azienda, quali vitto e alloggio (purché documentate e nei limiti della normalità e autorizzate). Spettano inoltre:</p> <p>a) il rimborso delle spese non documentabili nelle Trasferte Italia fino ad un importo massimo giornaliero di € 15,00 (Euro quindici/00); nelle Trasferte Estero fino ad un importo massimo giornaliero di € 25,00 (Euro venticinque/00); entrambi esenti da imposizione contributiva e fiscale;</p> <p>b) la Diaria giornaliera, di cui alla successiva Tabella, avente natura retributiva, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede, così come l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio, nel limite massimo di 1 ora giornaliera. Oltre tale limite il tempo di viaggio, salvo che il Lavoratore non sia conduttore del mezzo di trasporto (nel qual caso gli spetterà l'intera retribuzione oraria), sarà retribuito con il 70% (settanta per cento) della R.O.N. L'eventuale lavoro straordinario effettuato fuori dalla sede abituale di lavoro, purché autorizzato e documentato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni contrattuali.</p> <p style="text-align: center;">Diaria giornaliera</p> <table border="1" data-bbox="528 797 1206 1084"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>Diaria giornaliera</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadro A1</td> <td>34,50</td> </tr> <tr> <td>A2</td> <td>30,00</td> </tr> <tr> <td>A3</td> <td>26,25</td> </tr> <tr> <td>B1</td> <td>24,00</td> </tr> <tr> <td>B2</td> <td>21,75</td> </tr> <tr> <td>C1</td> <td>19,50</td> </tr> <tr> <td>C2</td> <td>18,00</td> </tr> <tr> <td>D1</td> <td>16,50</td> </tr> <tr> <td>D2</td> <td>15,00</td> </tr> </tbody> </table> <p>Qualora il Lavoratore utilizzi il proprio mezzo di trasporto, purché sia stato preventivamente autorizzato dal Datore, l'Azienda, dovrà riconoscere al dipendente il rimborso dei costi proporzionali risultanti dalle Tabelle ACI, oltre ad € 0,133/Km a copertura del rischio conseguente ai danni subiti dal mezzo a causa d'incidente. Sono fatte salve le condizioni più favorevoli che, entro i limiti massimi di costo delle Tabelle ACI, potranno essere liberamente concordate tra le Parti interessate. La trasferta all'estero dovrà essere comunicata per iscritto, con preavviso di almeno 10 giorni. Al Lavoratore inviato in trasferta all'estero dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell'invio, il rimborso spese non documentabili e la Diaria giornaliera, con i limiti pari al doppio dell'importo previsto per la trasferta nazionale.</p> | Livello | Diaria giornaliera | Quadro A1 | 34,50 | A2 | 30,00 | A3 | 26,25 | B1 | 24,00 | B2 | 21,75 | C1 | 19,50 | C2 | 18,00 | D1 | 16,50 | D2 | 15,00 |
| Livello | Diaria giornaliera | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Quadro A1 | 34,50 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A2 | 30,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A3 | 26,25 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| B1 | 24,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| B2 | 21,75 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| C1 | 19,50 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| C2 | 18,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| D1 | 16,50 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| D2 | 15,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Trasfertisti Art. 216 (modificabilità dell'Istituto con la contrattazione di secondo livello)</p> | <p>Dipendenti che abitualmente prestano la loro opera fuori dalla sede nella quale hanno la titolarità del rapporto di lavoro, quando sono contestualmente presenti le seguenti condizioni:</p> <p>a) la mancata indicazione nel Contratto e/o Lettera d'assunzione di una sede abituale di lavoro;</p> <p>b) lo svolgimento di una attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente.</p> <p>c) la corresponsione al dipendente, di un'indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa, attribuiti senza distinguere se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta e dove la stessa si è svolta.</p> <p>“Diaria Trasfertisti” in euro</p> <table border="1" data-bbox="464 1650 1083 2002"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>Diaria Trasfertisti</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadro A1</td> <td>23,00</td> </tr> <tr> <td>A2</td> <td>19,90</td> </tr> <tr> <td>A3</td> <td>17,40</td> </tr> <tr> <td>B1</td> <td>15,70</td> </tr> <tr> <td>B2</td> <td>14,10</td> </tr> <tr> <td>C1</td> <td>12,80</td> </tr> <tr> <td>C2</td> <td>11,70</td> </tr> <tr> <td>D1</td> <td>10,80</td> </tr> <tr> <td>D2</td> <td>10,00</td> </tr> </tbody> </table> <p>Tale Diaria sarà soggetta per il 50% al prelievo contributivo e fiscale.</p> | Livello | Diaria Trasfertisti | Quadro A1 | 23,00 | A2 | 19,90 | A3 | 17,40 | B1 | 15,70 | B2 | 14,10 | C1 | 12,80 | C2 | 11,70 | D1 | 10,80 | D2 | 10,00 |
| Livello | Diaria Trasfertisti | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Quadro A1 | 23,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A2 | 19,90 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A3 | 17,40 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| B1 | 15,70 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| B2 | 14,10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| C1 | 12,80 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| C2 | 11,70 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| D1 | 10,80 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| D2 | 10,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | |
|---|--|
| | <p>In caso di tempo parziale, la Diaria Trasfertiisti dovrà essere proporzionata all'Indice di Prestazione del Lavoratore. Ai trasferiti saranno inoltre riconosciuti il rimborso di spese documentate nei limiti della normalità oltre al rimborso di spese non documentabili negli stessi limiti riconosciuti ai lavoratori in trasferta.</p> |
| <p align="center">Trasferimento Art. 214 (modificabilità dell'Istituto con la contrattazione di secondo livello)</p> | <p>Normalmente avviene con il consenso del lavoratore, salvo per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Il consenso è necessario se l'interessato è eletto a cariche sindacali o pubbliche o genitore di un figlio o equiparato minore di un anno.</p> <p>Il trasferimento prevede un preavviso di almeno 3 mesi e da normalmente diritto a quanto segue:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. il rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto, che sia avvenuto conformemente alle disposizioni aziendali e al decoro del Lavoratore. Qualora il trasferimento preveda il cambio di domicilio, rientrano nel rimborso delle spese sostenute anche gli oneri documentati di trasloco; 2. il rimborso dell'eventuale affitto o del mancato godimento ad equo canone dell'alloggio. Qualora il preavviso al trasferimento sia inferiore a mesi 6 (sei), il rimborso spetta fino a concorrenza di tale termine; 3. un'indennità di trasferimento pari a quella prevista per il personale in trasferta, per un massimo di 9 (nove) settimane, ridotte di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto, fino al minimo di 6 (sei) settimane; 4. in caso di trasloco del mobilio, il Lavoratore avrà diritto a 24 (ventiquattro) ore di permesso straordinario retribuito o, a sua scelta, alla relativa indennità sostitutiva; 5. nel caso di Lavoratore con familiari a carico, il rimborso delle spese di trasporto, di cui al punto 1. che precede, dovrà comprendere le spese effettive sostenute e documentate anche per ciascun convivente a carico. Inoltre, si riconoscerà per ciascun convivente, con i criteri di cui al punto 3. che precede, il 40% della diaria per il tempo spettante. |
| <p align="center">Distacco Art. 217 (modificabilità dell'Istituto con la contrattazione di secondo livello)</p> | <p>L'ipotesi del distacco si configura quando un'Azienda, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più Lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. L'Azienda rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del Lavoratore distaccato, il quale dovrà rispettare la disciplina del lavoro della realtà presso la quale presta la sua opera. Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del Lavoratore interessato; in caso di mansioni superiori, al Lavoratore sarà temporaneamente riconosciuta la P.B.N.C.M. del livello d'inquadramento professionale in cui opera.</p> <p>Il distacco potrà avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive, ogniqualvolta esso comporti, di fatto, un trasferimento presso un'unità produttiva sita a più di 50 (cinquanta) chilometri da quella in cui il Lavoratore aveva la sede abituale di lavoro.</p> <p>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.</p> <p>Presso la località di nuova destinazione, il Lavoratore acquisirà, temporaneamente, i benefici (mensa, trasporti, ecc.) in atto per la generalità dei Lavoratori o inerenti alle proprie specifiche prestazioni (indennità di mansione ecc.), in modo che il trattamento del personale distaccato non sia più svantaggioso di quello riservato ai Lavoratori residenti.</p> <p>Al Lavoratore in distacco all'estero per un tempo inferiore a 3 mesi, dovrà essere corrisposto il medesimo trattamento previsto per la trasferta all'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.</p> |
| <p align="center">Reperibilità Art. 218</p> | <p>Mediante la reperibilità il Lavoratore si rende disponibile all'azienda per sopperire esigenze di lavoro impreviste o imprevedibili. Il lavoratore potrà essere inserito dall'Azienda in turni di reperibilità definiti secondo una programmazione settimanale o mensile, di norma previo ordine di servizio con preavviso di 7 giorni. Salvo giustificato e provato motivo, il Lavoratore non potrà rifiutare di compiere turni di reperibilità. Durante i turni di reperibilità, il lavoratore s'impegna a mantenere il cellulare acceso e carico e di permanere in zone nelle quali sia assicurata la copertura telefonica e il tempestivo intervento. Il Lavoratore in reperibilità sarà in ogni caso libero di spostarsi, purché assicurati sempre la raggiungibilità.</p> <p>La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - giornaliera: pari a 16 ore nei giorni feriali o 12 o 24 ore nei giorni di riposo aggiuntivo o festivi/riposi settimanali; - settimanale; - con diversa configurazione concordata tra l'Azienda e il Lavoratore. <p>La reperibilità continuativa settimanale non potrà eccedere una settimana su 4 e non dovrà comunque essere richiesta per più di 7 giorni continuativi.</p> <p>Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità, le Aziende riconosceranno al Lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta per il tempo d'intervento, una specifica indennità giornaliera conforme ai seguenti valori:</p> |

| | <p>Indennità di Reperibilità</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>16 ore di Reperibilità in Giorno Feriale</th> <th>24 ore di Reperibilità in Giorno di Riposo aggiuntivo</th> <th>12 ore di Reperibilità in Giorno Festivo o Riposo Settimanale</th> <th>24 ore di Reperibilità in Giorno Festivo o Riposo Settimanale</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadro A1</td> <td>€ 14,65</td> <td>€ 21,97</td> <td>€ 21,97</td> <td>€ 52,18</td> </tr> <tr> <td>A2</td> <td>€ 12,65</td> <td>€ 18,98</td> <td>€ 18,98</td> <td>€ 45,08</td> </tr> <tr> <td>A3</td> <td>€ 10,99</td> <td>€ 16,48</td> <td>€ 16,48</td> <td>€ 39,14</td> </tr> <tr> <td>B1</td> <td>€ 9,66</td> <td>€ 14,48</td> <td>€ 14,48</td> <td>€ 34,40</td> </tr> <tr> <td>B2</td> <td>€ 8,99</td> <td>€ 13,48</td> <td>€ 13,48</td> <td>€ 32,02</td> </tr> <tr> <td>C1</td> <td>€ 8,32</td> <td>€ 12,49</td> <td>€ 12,49</td> <td>€ 29,66</td> </tr> <tr> <td>C2</td> <td>€ 7,66</td> <td>€ 11,49</td> <td>€ 11,49</td> <td>€ 27,28</td> </tr> <tr> <td>D1</td> <td>€ 7,19</td> <td>€ 10,79</td> <td>€ 10,79</td> <td>€ 25,62</td> </tr> <tr> <td>D2</td> <td>€ 6,66</td> <td>€ 9,99</td> <td>€ 9,99</td> <td>€ 23,72</td> </tr> </tbody> </table> <p>Il trattamento di cui sopra è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore, al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, è a disposizione per effettuare tempestivamente un pronto intervento in caso di chiamata da parte dell'Azienda o, nei casi previsti, di un Cliente. Le ore di viaggio, necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di rientro, saranno retribuite con la Retribuzione Oraria Normale. Le ore d'intervento effettuato in Reperibilità, ivi comprese quelle c.d. "da remoto", rientrano nel computo dell'orario di lavoro straordinario, salvo il riconoscimento, previo accordo tra Azienda e Lavoratore, di riposi compensativi, e sarà retribuito con le maggiorazioni previste dal CCNL per il lavoro straordinario con riposo compensativo o lavoro straordinario diurno, notturno o festivo.</p> | Livello | 16 ore di Reperibilità in Giorno Feriale | 24 ore di Reperibilità in Giorno di Riposo aggiuntivo | 12 ore di Reperibilità in Giorno Festivo o Riposo Settimanale | 24 ore di Reperibilità in Giorno Festivo o Riposo Settimanale | Quadro A1 | € 14,65 | € 21,97 | € 21,97 | € 52,18 | A2 | € 12,65 | € 18,98 | € 18,98 | € 45,08 | A3 | € 10,99 | € 16,48 | € 16,48 | € 39,14 | B1 | € 9,66 | € 14,48 | € 14,48 | € 34,40 | B2 | € 8,99 | € 13,48 | € 13,48 | € 32,02 | C1 | € 8,32 | € 12,49 | € 12,49 | € 29,66 | C2 | € 7,66 | € 11,49 | € 11,49 | € 27,28 | D1 | € 7,19 | € 10,79 | € 10,79 | € 25,62 | D2 | € 6,66 | € 9,99 | € 9,99 | € 23,72 |
|--------------------------------------|--|---|---|---|---|---|-----------|---------|---------|---------|---------|----|---------|---------|---------|---------|----|---------|---------|---------|---------|----|--------|---------|---------|---------|----|--------|---------|---------|---------|----|--------|---------|---------|---------|----|--------|---------|---------|---------|----|--------|---------|---------|---------|----|--------|--------|--------|---------|
| Livello | 16 ore di Reperibilità in Giorno Feriale | 24 ore di Reperibilità in Giorno di Riposo aggiuntivo | 12 ore di Reperibilità in Giorno Festivo o Riposo Settimanale | 24 ore di Reperibilità in Giorno Festivo o Riposo Settimanale | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Quadro A1 | € 14,65 | € 21,97 | € 21,97 | € 52,18 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A2 | € 12,65 | € 18,98 | € 18,98 | € 45,08 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A3 | € 10,99 | € 16,48 | € 16,48 | € 39,14 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| B1 | € 9,66 | € 14,48 | € 14,48 | € 34,40 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| B2 | € 8,99 | € 13,48 | € 13,48 | € 32,02 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| C1 | € 8,32 | € 12,49 | € 12,49 | € 29,66 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| C2 | € 7,66 | € 11,49 | € 11,49 | € 27,28 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| D1 | € 7,19 | € 10,79 | € 10,79 | € 25,62 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| D2 | € 6,66 | € 9,99 | € 9,99 | € 23,72 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pronta Disponibilità Art. 219 | Con Accordo, le Parti (Azienda e R.S.A.) potranno concordare l'obbligo, per i Lavoratori interessati, di prestare la "pronta disponibilità", a fronte di un'indennità pari al 40% dell'Indennità di Reperibilità prevista per ciascun livello professionale. La "pronta disponibilità" avverrà all'interno di turni periodici, che prevedono tale istituto al di fuori dell'orario ordinario di lavoro del lavoratore, per effettuare interventi sussidiari e/o sostitutivi di un lavoratore in reperibilità, ma eccezionalmente impossibilitato ad effettuare l'intervento richiesto (per malattia, infortunio, straordinaria concomitanza nelle chiamate richiedenti l'intervento immediato o complessità dell'intervento che richieda, eccezionalmente, due interventisti). | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Indennità di Cassa Art. 203 | Al personale adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora risponda 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 oraria di cassa pari ad euro 0,45/h lordi. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| Periodo di prova Art. 128 | <p>L'assunzione del Lavoratore con previsione del Periodo o "Patto" di Prova deve risultare da atto scritto, in assenza del quale il Lavoratore s'intenderà sin dall'inizio assunto a tempo indeterminato. Non sono ammesse né la protrazione, né il rinnovo del Patto di Prova, salvo quanto di seguito previsto.</p> <p style="text-align: center;">A. Sospensione del Patto di Prova</p> <p>Nel caso in cui nel corso del Patto di Prova intervenga malattia, infortunio, congedo matrimoniale o astensione per maternità/paternità, con prognosi o durata prevista superiore a 7 giorni di calendario, il Lavoratore sarà ammesso a completare i giorni previsti dal Patto solo previo assenso scritto dell'Azienda, purché sia in grado di riprendere il servizio entro il termine complessivo corrispondente al 50% della durata del Patto di Prova.</p> <p style="text-align: center;">Durata del Periodo di Prova e dei preavvisi di recesso</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th><i>Livello</i></th> <th><i>Periodo di prova</i></th> <th><i>Recesso azienda</i></th> <th><i>Preavviso del Lavoratore</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadro A1, A2 e A3</td> <td>6 mesi</td> <td>3 mesi</td> <td>4 settimane</td> </tr> <tr> <td>B1 e Op. Vendita di 1° Cat.</td> <td>5 mesi</td> <td>2,5 mesi</td> <td>3 settimane</td> </tr> <tr> <td>B2 e Op. Vendita di 2° Cat.</td> <td>5 mesi</td> <td>2,5 mesi</td> <td>3 settimane</td> </tr> <tr> <td>C1 e Op. Vendita di 3° Cat.</td> <td>4 mesi</td> <td>2 mesi</td> <td>2 settimane</td> </tr> <tr> <td>C2</td> <td>3 mesi</td> <td>1,5 mesi</td> <td>2 settimane</td> </tr> <tr> <td>D1</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese</td> <td>1 settimana</td> </tr> <tr> <td>D2</td> <td>1 mese</td> <td>15 giorni</td> <td>1 settimana</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">B. Clausola di durata minima del Patto di Prova</p> <p>Le Parti, al fine di garantire un tempo minimo di verifica dell'effettiva capacità del Lavoratore in prova concordano, a favore del Dipendente, una clausola di durata minima pari al 50% della durata</p> | <i>Livello</i> | <i>Periodo di prova</i> | <i>Recesso azienda</i> | <i>Preavviso del Lavoratore</i> | Quadro A1, A2 e A3 | 6 mesi | 3 mesi | 4 settimane | B1 e Op. Vendita di 1° Cat. | 5 mesi | 2,5 mesi | 3 settimane | B2 e Op. Vendita di 2° Cat. | 5 mesi | 2,5 mesi | 3 settimane | C1 e Op. Vendita di 3° Cat. | 4 mesi | 2 mesi | 2 settimane | C2 | 3 mesi | 1,5 mesi | 2 settimane | D1 | 2 mesi | 1 mese | 1 settimana | D2 | 1 mese | 15 giorni | 1 settimana |
|----------------------------------|--|------------------------|---------------------------------|------------------------|---------------------------------|--------------------|--------|--------|-------------|-----------------------------|--------|----------|-------------|-----------------------------|--------|----------|-------------|-----------------------------|--------|--------|-------------|----|--------|----------|-------------|----|--------|--------|-------------|----|--------|-----------|-------------|
| <i>Livello</i> | <i>Periodo di prova</i> | <i>Recesso azienda</i> | <i>Preavviso del Lavoratore</i> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Quadro A1, A2 e A3 | 6 mesi | 3 mesi | 4 settimane | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| B1 e Op. Vendita di 1° Cat. | 5 mesi | 2,5 mesi | 3 settimane | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| B2 e Op. Vendita di 2° Cat. | 5 mesi | 2,5 mesi | 3 settimane | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| C1 e Op. Vendita di 3° Cat. | 4 mesi | 2 mesi | 2 settimane | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| C2 | 3 mesi | 1,5 mesi | 2 settimane | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| D1 | 2 mesi | 1 mese | 1 settimana | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| D2 | 1 mese | 15 giorni | 1 settimana | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | |
|---|--|
| | <p>prevista dal presente Contratto per il Patto di prova. Salvo i casi di giusta causa o giustificato motivo, solo superato il 50% del periodo di prova previsto ed entro il limite massimo della stessa, il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dall'Azienda, senza obbligo di preavviso o indennità sostitutiva. Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione s'intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato, a tutti gli effetti, nell'anzianità di servizio.</p> |
| <p>Orario di lavoro Artt. 133 - 142 (modificabilità dell'Istituto con la contrattazione di secondo livello)</p> | <p><u>Definizione:</u> qualsiasi periodo in cui il Lavoratore è a disposizione del Datore nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni. Normalmente la durata dell'orario di lavoro è di 40 ore settimanali distribuite su 5 o 6 giorni ad esclusione dei profili d'orario con turno 6+1+1.</p> <p><u>Limiti:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Giornaliero: 12 ore, di cui 8 ore di lavoro ordinario e 4 ore di lavoro straordinario e/o straordinario con riposo compensativo e/o Banca delle Ore; - Settimanale: 60 ore (ordinario + straordinario + straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore), purché entro il limite massimo di 2 settimane al mese; - Mensile: 216 ore (ordinario + straordinario + straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore); - Semestrale: 1296 (ordinario + straordinario + straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore), purché entro il limite di 12 settimane a 60 ore settimanali e le restanti settimane a 48 ore; - Straordinario annuo: 300 ore; - Saldo continuo attivo o passivo nella Banca delle Ore: è fissato dalle Parti nel massimo di 160 ore. <p>Quanto precede, fermo restando il rispetto negli ultimi 12 mesi della Media Mobile di lavoro ordinario, straordinario, saldi positivi dei riposi compensativi e della Banca delle Ore di 48 ore settimanali.</p> <p><u>Esemplificazione dei profili:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Orario giornaliero di lavoro su 5 (cinque) giorni, con turni "5 + 2": Si realizza normalmente attraverso la prestazione di 5 giornate lavorative di 8 ore, da effettuarsi, di norma, dal lunedì al venerdì. - Orario giornaliero di lavoro su 6 (sei) giorni, con turni "6 + 1": Si realizza normalmente attraverso la prestazione di 6 giornate lavorative di 6,66 ore. - Orario di lavoro (nei servizi H24), con turni di "6 + 1 + 1": Prevede l'effettuazione di 45,62 "cicli settimanali", ciascuno di 8 (otto) giorni, dei quali 6 (sei) sono lavorati con 8 (otto) ore giornaliere, uno è di riposo e uno è di festività mobile, comprensivi del periodo feriale di 192 ore l'anno, con l'assorbimento delle 32 ore di ex festività. A compensazione delle maggiori ore lavorabili con tale profilo d'orario, al lavoratore dovrà essere riconosciuta una "Indennità turno 6+1+1" pari a 35€ lordi (già comprensivi dei ratei di tredicesima mensilità, ferie e T.F.R.) per ciascun mese lavorato con tale turnazione. <p><u>Criteri di computo:</u> non si computano nell'orario di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gli eventuali riposi giornalieri intermedi concordati, della durata minima di 15 minuti. - Le soste calendarizzate per pausa pranzo di durata non inferiore a 15 minuti e non superiori a 1.5 ore. - Il tempo impiegato per recarsi dall'abitazione del Lavoratore alla sede abituale di lavoro o per rientrare dal lavoro all'abitazione. <p><u>Composizione multiperiodale dell'orario ordinario:</u> si effettua mediante ricorso allo straordinario con riposo compensativo (nei casi individuali) e/o alla Banca delle Ore (nei casi collettivi). In tali casi, previa motivata comunicazione alla RSA, l'Azienda potrà stabilire regimi d'orario ordinario diversi in particolari periodi dell'anno, superando in regime ordinario, per il tempo previsto, le 40 ore settimanali, fino al massimo di 60, prevedendo poi una successiva corrispondente diminuzione dell'orario ordinario di lavoro in altri periodi dell'anno.</p> <p><u>Turni avvicendati:</u> Nel caso d'istituzione di turni giornalieri di lavoro, i Lavoratori non potranno rifiutarsi di effettuarli, salvo gravi e documentate condizioni ostative, Nei servizi di portineria, custodia, cassa e simili, tenuto conto delle esigenze di tutela dei beni, il Lavoratore, salvo gravi e documentati eventi di forza maggiore, non potrà lasciare il proprio posto di lavoro prima dell'arrivo del collega che lo sostituirà, pena la sanzione prevista per l'infrazione disciplinare dell'abbandono del posto di lavoro.</p> <p><u>Clausola elastica:</u> In caso di temporanea necessità aziendale dovuta a ragioni tecniche o organizzative, nel tempo pieno sarà possibile variare per il singolo Lavoratore la collocazione dell'orario di lavoro, purché tale variazione sia richiesta con un preavviso di almeno una settimana lavorativa e sia contenuta nei limiti del 25% dell'orario e di 30 giorni lavorativi per anno. Al di fuori dei predetti accordi, l'applicazione della presente Clausola Elastica determina il diritto all'Indennità per Clausola Elastica, per le sole ore variate, pari al 5% della R.O.N.</p> <p><u>Sospensione:</u> in caso di sospensione inferiore ai 30 minuti, per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore, ha diritto alla normale retribuzione; se invece pari o superiore i 30 minuti, il Datore può porre in libertà il lavoratore con conseguente interruzione della retribuzione.</p> |

Lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia: per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri, ecc.), la durata del contratto può essere fissata in 45 ore ordinarie, con retribuzione commisurata all'orario settimanale ordinario pattuito. Tali lavoratori sono esclusi dall'ambito di applicazione della disciplina legale dell'orario normale di lavoro, ma soggetti alla durata massima settimanale. Superato l'orario di 45 ore settimanali, decorrono le seguenti qualificazioni straordinarie:

| a) Descrizione dello straordinario | b) Maggiorazione oraria | |
|---|-------------------------|---------------|
| | Se "in prolungato" | Se "spezzato" |
| Entro le 8 ore settimanali di straordinario | 14% | 20% ** |
| Oltre le 8 ore settimanali di straordinario | 17% | 23% ** |
| In regime diurno in giorno di riposo | - | 23% |
| In regime diurno in giorno festivo | - | 25% |
| In regime notturno in giorno feriale | 22% | 25% |
| In regime notturno in giorno di riposo | - | 28% |
| In regime notturno in giorno festivo | - | 30% |

Definizione: comporta lo svolgimento dell'attività lavorativa con orario ridotto rispetto quello ordinario previsto nel CCNL, e può essere **orizzontale** (prestazione ridotta per tutti i giorni lavorati), **verticale** (prestazione a tempo pieno svolta solo in alcuni giorni della settimana), **misto** (combinazione delle due tipologie precedenti) e **per gli "over 63"** (quando la prestazione sia resa a tempo parziale, in accordo con la Società, da un lavoratore che ha oltre 63 anni).

La retribuzione e gli istituti contrattuali saranno commisurati alla percentuale di tempo parziale.

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

Il lavoro supplementare richiesto è obbligatorio se:

- motivato da ragioni imprevedute o oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive;
- richiesto per intervenuta calamità.

In caso di lavoro supplementare permanente superiore a 6 mesi di calendario, vi sarà il Consolidamento dello stesso.

Il lavoro supplementare è soggetto alle seguenti maggiorazioni:

| a) Descrizione del Lavoro Supplementare | b) Maggiorazione oraria | |
|--|-------------------------|------------------|
| | Se "in prolungato" | Se "in spezzato" |
| Entro il 25% del normale orario mensile a tempo parziale | 25% | 28% |
| Oltre il 25% del normale orario mensile a tempo parziale, ma sempre entro il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale | 28% | 31% |
| In regime diurno in giorno di riposo | - | 36% |
| In regime diurno in giorno festivo | - | 41% |
| In regime notturno in giorno feriale | 36% | 39% |
| In regime notturno in giorno di riposo | - | 41% |
| In regime notturno in giorno festivo | - | 46% |

Clausole elastiche: danno la possibilità di variare temporaneamente la collocazione giornaliera o settimanale della prestazione lavorativa, entro i limiti del 10% dell'orario di lavoro giornaliero o settimanale concordato e nel rispetto di almeno 10 giorni di preavviso.

Clausole flessibili: permettono di variare in aumento o in diminuzione la durata della prestazione lavorativa entro i limiti del 10% dell'orario di lavoro giornaliero o settimanale concordato e nel rispetto di almeno 10 giorni di preavviso.

Entrambe le clausole devono risultare da atto scritto e comportano per le ore variate una maggiorazione del 5% della RON.

Lavoro a tempo parziale Artt. 43 - 51

| <p>Riposo giornaliero e settimanale Artt. 144 e 145 (modificabilità dell'Istituto con la contrattazione di secondo livello)</p> | <p>Il <u>riposo giornaliero</u> deve essere di almeno 11 ore consecutive nelle 24 ore. Tale disposizione può essere derogata dalla contrattazione di secondo livello. Consentito il frazionamento del riposo giornaliero per non più di 12 giorni lavorativi per anno solare, nelle seguenti ipotesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tempo degli inventari, redazione dei bilanci, adempimenti fiscali o amministrativi straordinari; - cambio della turnistica o del "nastro orario"; - attività straordinarie finalizzate alla sicurezza; - fase d'avvio di nuove attività (nei primi 90 giorni); - attività promozionali o commerciali in occasione delle festività natalizie e pasquali; - vigilanza degli impianti e custodia dei beni. <p>Nei casi di riposo frazionato, in aggiunta ad altre eventuali maggiorazioni spettanti al Lavoratore, sarà dovuta la maggiorazione del 15% della R.O.N. per tutte le ore di lavoro svolto all'interno del riposo inizialmente previsto.</p> <p>Il <u>riposo settimanale</u> deve essere di 24 ore, in aggiunta a quello giornaliero, ogni 7 giorni, normalmente coincidente con la domenica o, in caso di lavoro a turni o di aperture "7 giorni su 7", in altro giorno della settimana preventivamente stabilito.</p> <p>Tale disposizione può essere derogata dalla contrattazione di secondo livello, e mediante questa, il riposo settimanale potrà essere fruito ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 giorni o nel diverso periodo determinato dalla contrattazione di secondo livello, corrisponda mediamente ad almeno 24+11 ore di riposo ogni 7 giornate effettivamente lavorate.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|-----------------------------------|----------------------|--|--------------------|------------------|---|----|----|---|----|----|--------------------------------------|---|-----|------------------------------------|---|-----|--------------------------------------|-----|-----|--|---|-----|--------------------------------------|---|-----|--|---|--|
| <p>Banca delle ore Art. 210 (modificabilità dell'Istituto con la contrattazione di secondo livello)</p> | <p>Nel caso di lavoro per più intensa attività, con successivi prevedibili periodi di attività ridotta, il Datore può:</p> <p>a. intensificare l'orario ordinario con successiva rarefazione (superare l'orario normale di lavoro per un massimo di 24 settimane all'anno, accreditando le ore eccedenti in Banca delle Ore con le maggiorazioni previste nella tabella sotto riportata);</p> <p>b. ridurre l'orario di lavoro (rarefazione) a fronte di successiva prevedibile intensificazione (il Datore, potrà ridurre l'orario settimanale lavorato fino al limite minimo di 28 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).</p> <table border="1" data-bbox="419 1041 1433 1662"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Descrizione dell'intensificazione</th> <th colspan="2">Maggiorazione oraria</th> </tr> <tr> <th>Se "in prolungato"</th> <th>Se "in spezzato"</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, entro il 25% dell'orario di lavoro normale</td> <td>3%</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, oltre il 25% dell'orario di lavoro normale</td> <td>6%</td> <td>9%</td> </tr> <tr> <td>In regime diurno in giorno di riposo</td> <td>-</td> <td>14%</td> </tr> <tr> <td>In regime diurno in giorno festivo</td> <td>-</td> <td>19%</td> </tr> <tr> <td>In regime notturno in giorno feriale</td> <td>14%</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>In regime notturno in giorno di riposo</td> <td>-</td> <td>19%</td> </tr> <tr> <td>In regime notturno in giorno festivo</td> <td>-</td> <td>24%</td> </tr> <tr> <td>Accredito del saldo positivo della Banca delle Ore (<i>in caso di cessazione o richiesta di liquidazione per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipazione del T.F.R.</i>)</td> <td colspan="2">Riconoscimento dell'ulteriore maggiorazione del 15%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Il limite massimo potrà essere di 160 ore a favore del Datore di lavoro o del Lavoratore ed il saldo al 31 dicembre dovrà essere riportato nell'anno successivo. L'accredito del saldo positivo della Banca delle Ore, effettuato al momento di chiusura del rapporto, comporterà l'ulteriore maggiorazione fissa del 15%. Il Lavoratore, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipazione del T.F.R. potrà richiedere, per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, la liquidazione del saldo positivo della Banca delle Ore. Anche in tal caso, il saldo dovrà essere retribuito con l'ulteriore maggiorazione del 15%.</p> | Descrizione dell'intensificazione | Maggiorazione oraria | | Se "in prolungato" | Se "in spezzato" | Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, entro il 25% dell'orario di lavoro normale | 3% | 6% | Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, oltre il 25% dell'orario di lavoro normale | 6% | 9% | In regime diurno in giorno di riposo | - | 14% | In regime diurno in giorno festivo | - | 19% | In regime notturno in giorno feriale | 14% | 17% | In regime notturno in giorno di riposo | - | 19% | In regime notturno in giorno festivo | - | 24% | Accredito del saldo positivo della Banca delle Ore (<i>in caso di cessazione o richiesta di liquidazione per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipazione del T.F.R.</i>) | Riconoscimento dell'ulteriore maggiorazione del 15% | |
| Descrizione dell'intensificazione | Maggiorazione oraria | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Se "in prolungato" | Se "in spezzato" | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, entro il 25% dell'orario di lavoro normale | 3% | 6% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, oltre il 25% dell'orario di lavoro normale | 6% | 9% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| In regime diurno in giorno di riposo | - | 14% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| In regime diurno in giorno festivo | - | 19% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| In regime notturno in giorno feriale | 14% | 17% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| In regime notturno in giorno di riposo | - | 19% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| In regime notturno in giorno festivo | - | 24% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Accredito del saldo positivo della Banca delle Ore (<i>in caso di cessazione o richiesta di liquidazione per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipazione del T.F.R.</i>) | Riconoscimento dell'ulteriore maggiorazione del 15% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | |
|---|--|
| <p>Ferie Artt. 153 e 154</p> | <p>160 ore di ferie annuali, pari a 28 giornate di calendario (o a 4 settimane di calendario). Nei turni "6+1+1", anche al fine di permettere le alternanze dei lavoratori a cicli settimanali completi, saranno concesse 192 ore di ferie annuali, con contestuale assorbimento dei permessi retribuiti.</p> <p>È facoltà del datore concordare un periodo di ferie consecutivo pari a 3 settimane, il lavoratore ha diritto di precedenza nel fissare la quarta settimana. Le ferie, salvo diverso accordo di secondo livello, possono essere godute esclusivamente in periodi settimanali interi e non possono essere frazionate in più di 2 periodi. <u>È un diritto irrinunciabile e può essere monetizzato solo in caso di cessazione del rapporto di lavoro.</u> A domanda del Lavoratore e con accordo dell'Azienda, in via eccezionale, potranno essere liquidati con l'indennità sostitutiva corrente maggiorata del 25% quale risarcimento per mancato godimento delle ferie, i saldi di ferie non godute che siano state maturate dal dipendente almeno nel terzo anno solare precedente. Anche al fine di favorire i lavoratori, specialmente stranieri, che abbiano necessità di godere di un periodo di ferie unitario e prolungato, il saldo ferie annuali potrà essere, temporaneamente, negativo o positivo nella misura massima di 40 ore nel primo biennio di anzianità, 80 nel secondo e 120 dal terzo. Il datore può richiamare il lavoratore in servizio, per indifferibili ragioni, fermo restando il diritto del lavoratore di completare il periodo successivamente e al rimborso di spese documentate sostenute per il rientro e per il ritorno in ferie. Le ferie sono sospese in caso di ricovero ospedaliero o malattia con prognosi superiore a 4 giorni di calendario, qualora il lavoratore abbia assolto agli obblighi di comunicazione e certificazione ed altri adempimenti richiesti. In tal caso, il lavoratore avrà il diritto al godimento del periodo feriale residuo.</p> |
| <p>Congedo per matrimonio Art. 147</p> | <p>In occasione del primo matrimonio civile, ai lavoratori non in prova e con contratto della durata di almeno 12 mesi, sarà concesso un periodo di congedo straordinario retribuito della durata di 15 giorni di calendario consecutivi. Entro 30 giorni dal termine del periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore dovrà produrre all'Azienda copia del certificato di matrimonio. Durante il congedo matrimoniale, il lavoratore qualificato percepirà la Retribuzione Giornaliera Normale. In occasione dell'eventuale secondo matrimonio il congedo sarà ridotto a 8 giorni consecutivi di calendario.</p> |
| <p>Permessi sindacali Art. 8</p> | <p>I lavoratori in Aziende con oltre 15 dipendenti hanno diritto di riunirsi in assemblea, fuori o durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 ore retribuite. Il monte ore dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non può essere sostituito da indennità.</p> |
| <p>Permessi retribuiti Art. 146</p> | <p>32 ore annuali (comprendenti delle 32 ore annuali di festività abolite): concesse per brevi permessi retribuiti, attraverso la richiesta con 2 giorni di anticipo, salvo casi necessità e urgenza. In caso di mancata fruizione, il lavoratore può essere posto in permesso o, in alternativa, ha diritto alla corresponsione della corrispondente indennità sostitutiva unitamente alle competenze del mese di maggio dell'anno successivo.</p> |

| | |
|---|--|
| <p>Permessi straordinari retribuiti Art. 147</p> | <ul style="list-style-type: none"> - 1 giorno per evento: per matrimonio del figlio; - 4 giorni per evento: per nascita o adozione di un figlio (legge 11 dicembre 2016, n. 232); - 3 giorni per anno: decesso o grave infermità documentata di familiari e di conviventi con il lavoratore; - 24 ore di riposo: per i lavoratori donatori di sangue; - Secondo L. n. 52/2001 art. 5: per donatori di midollo osseo. <p>In tutti i casi il dipendente percepirà la Retribuzione Giornaliera Normale senza maggiorazioni.</p> |
| <p>Lavoratori studenti Art. 147</p> | <p><u>Permesso per il giorno dell'esame.</u> Possibilità di concordare un orario di lavoro compatibile con le esigenze Aziendali al fine di agevolare la preparazione agli esami. Esenzione dal prestare lavoro straordinario durante i riposi settimanali. È necessaria la documentazione delle prove di esame. Diritto di percepire la retribuzione Giornaliera Normale senza maggiorazione.</p> <p><u>Congedo per massimo 6 mesi:</u> ai lavoratori con anzianità di servizio di almeno 5 anni presso lo stesso datore di lavoro, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire un titolo di studio di secondo grado o diploma di laurea e per attività formative diverse. Non è cumulabile con ferie, malattia o altri congedi. Può essere frazionato compatibilmente con i carichi di lavoro. Preavviso pari al triplo della sua durata con il limite di mesi 3. Retribuzione e contribuzione non sono previste.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>Maternità Artt. 151 e 152</p> | <p>Congedo di maternità/paternità: 5 mesi (normalmente 2 prima e 3 dopo la data presunta del parto) ed eventuale maternità anticipata verificate le condizioni alla ITL o all'ASL. Indennità dall'Inps all'80% della Retribuzione Media Giornaliera, ed integrazione datoriale del 20% del valore dei ratei afferenti la 13° mensilità. Prevista la copertura previdenza al 100%. Può essere richiesta dal padre nei casi di morte/grave infermità, abbandono del bambino dalla madre, affidamento esclusivo al padre o nel caso in cui la madre sia una lavoratrice autonoma, dopo la nascita del bambino, percependo la stessa indennità. È previsto un congedo obbligatorio per il padre della durata di 4 giorni per il 2018, da fruire entro 5 mesi dalla nascita del bambino, oltre alla facoltà di un'altra giornata in alternativa alla madre.</p> <p>Congedo parentale: (ex maternità facoltativa) 6 mesi continuativi o frazionati, 10 mesi in caso di un solo genitore, con periodo di godimento nei primi 12 anni di vita del bambino e indennità economica pari al 30% per massimo 6 mesi goduti nei primi 6 anni di vita del bambino. Per i periodi successivi, fino all' 8° anno, la stessa prestazione spetta se soddisfatta la condizione di reddito richiesta. Stesse condizioni per richiesta del padre.</p> <p>Riposi giornalieri: 2 ore di permesso (4 per parti plurimi) se l'orario di lavoro è superiore a 6 ore, 1 ora permesso se inferiore. Si ha il diritto di uscire dal luogo di lavoro entro il primo anno di vita del bambino. Le ore di riposo sono retribuite con retribuzione normale a carico dell'Inps. Godimento possibile anche al padre se la madre non se ne avvale o è lavoratrice autonoma o non lavoratrice.</p> <p>Malattia del bambino: permessi, per i primi tre anni di vita del bambino, per tutto il periodo della malattia; dai 3 agli 8 anni, 5 giorni lavorativi per ciascun genitore nell'anno. Non spetta nessuna retribuzione ma, decorre comunque l'anzianità di servizio. La copertura previdenziale è al 100% fino al terzo anno di vita e dal 3° all'8° è ridotta, con possibilità di integrarla mediante riscatto o prosecuzione volontaria. Il diritto spetta alternativamente alla madre o al padre.</p> <p>Madre gestante: permessi per esami prenatali, accertamenti e visite mediche, con normale retribuzione e copertura previdenziale.</p> |
| <p>Malattia o infortunio non professionali Art. 155</p> | <p>Condizioni: comunicazione al datore dell'assenza entro 4 ore dall'inizio del lavoro e trasmissione del certificato all'Azienda entro il giorno successivo. In mancanza di tali comunicazioni, salvo provate e giuste ragioni d'impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate.</p> <p>Periodo di comportamento: <u>fino a 2 anni di anzianità:</u> conservazione del posto fino a 120 giorni solari, frazionati o continuati;</p> <p><u>oltre i 2 anni di anzianità:</u> conservazione del posto fino a 120 giorni solari incrementati di 20 giorni per ciascun anno lavorato oltre il biennio, con il limite massimo complessivo di 365 giorni calcolati entro il periodo mobile degli ultimi 5 anni. Eccezione per malattia continuativa con prognosi superiore a 60 giorni per lavoratori con oltre 5 anni di anzianità: sempre fermo restando il limite di cui sopra, ai fini del computo del periodo di comportamento contrattuale, tale malattia sarà considerata solo per i 2/3 della sua effettiva durata.</p> <p>Indennità INPS: <u>dal 4° al 20° giorno:</u> spetta il 50% della retribuzione media giornaliera; <u>dal 21° fino al 180° giorno:</u> spetta il 66,66%.</p> <p>Integrazione datoriale: <u>dal 1° al 3° giorno:</u> 50% della normale retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi, corrisposta solo per i primi 6 giorni cumulativi di carenza nel corso dell'ultimo anno solare, salvo terapie salvavita e ricovero ospedaliero documentati;</p> <p><u>dal 4° al 20° giorno:</u> integrazione pari al 25% della retribuzione giornaliera normale, escluse le voci legate all'effettiva presenza. <u>Dal 21° al 180° giorno:</u> integrazione pari al 30% della retribuzione giornaliera normale, escluse le voci legate all'effettiva presenza.</p> <p>Ove venisse a cessare l'indennità di malattia da parte dell'INPS, per superamento dei 180 giorni nell'anno solare, il Datore di lavoro riconoscerà un sussidio pari al 50% della normale retribuzione, sempre con esclusione degli elementi correlati all'effettiva presenza, per il periodo di malattia non indennizzato ma entro il termine di conservazione del posto.</p> <p>Aspettativa allo scadere del periodo di comportamento: In assenza di licenziamento, oltre il 45° o il 90° giorno di superamento del periodo di comportamento, il Lavoratore sarà considerato in "aspettativa non retribuita".</p> <p>Previdenza: copertura 100% nei limiti del periodo di comportamento contrattuale.</p> <p>Ferie: se la malattia è iniziata durante le ferie programmate, vengono sospese nelle ipotesi di ricovero ospedaliero o prognosi superiore a 4 giorni.</p> <p>Controllo dell'assenza: all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste. <u>Se il lavoratore prevede di allontanarsi durante le fasce orarie, per visite o cure non rinviabili, dovrà informare preventivamente di tale fatto il datore di lavoro e,</u> In caso di assenza ingiustificata il lavoratore è soggetto a sanzione disciplinare e/o perdita dell'integrazione datoriale; se presta lavoro presso terzi è passibile di licenziamento per giusta causa. L'assenza ingiustificata comporterà inoltre la perdita dell'indennità INPS (per le modalità si rimanda all' art.155 del CCNL).</p> |

| <p align="center">Malattia o infortunio professionali Art. 156</p> | <p>Condizioni: L'assenza per infortunio in itinere deve essere comunicata, con tempestiva diligenza che, salvo i casi di giustificata impossibilità, deve avvenire entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro. Il Lavoratore deve dare immediata notizia al proprio Datore di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche di lieve entità. Il Lavoratore che non ottemperi a quanto precede, salvo provate ragioni di impedimento sarà disciplinarmente sanzionabile, ferme restando le conseguenze previste dalla Legge per il ritardo o la mancata consegna della comunicazione.</p> <p>Periodo di comperto: <u>infortunio sul lavoro</u>: diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea, comunque non oltre la data indicata nel certificato d'inabilità; <u>malattia professionale</u>: diritto alla conservazione del posto per un periodo analogo a quello previsto per la malattia non professionale.</p> <p>Indennità INAIL: <u>dal 4° al 90° giorno</u>: 60% della Retribuzione Media Giornaliera; <u>dal 91° giorno</u>: il 75%.</p> <p>Integrazione datoriale: <u>il giorno dell'infortunio</u>: retribuito come fosse stato regolarmente lavorato; <u>dal 1° al 3° giorno</u>: il 60% della retribuzione giornaliera normale, con esclusione delle voci correlate alla presenza; <u>dal 4° al 90° giorno</u>: il 25% della retribuzione giornaliera normale, sempre con esclusione delle voci correlate alla presenza; <u>dal 91° giorno</u>: il 10% della retribuzione giornaliera normale, sempre con esclusione delle voci correlate alla presenza.</p> <p>L'Azienda s'impegna ad anticipare per conto dell'INAIL le indennità dovute al Lavoratore. Le indennità saranno poi rimborsate dall'INAIL all'Azienda che ne ha anticipato il trattamento. Qualora, per qualsiasi motivo, il Dipendente venisse in possesso di tale indennità, dovrà restituirla immediatamente all'Azienda, al fine d'evitare il reato di appropriazione indebita.</p> <p>L'integrazione aziendale non è dovuta se l'INAIL non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità a proprio carico.</p> <p>Previdenza: copertura figurativa del 100%, fino alla guarigione.</p> <p>Controllo dell'assenza: all'interno delle fasce orarie contrattualmente previste per le infermità non professionali. <u>Se il lavoratore prevede di allontanarsi durante le fasce orarie, per visite o cure non rinviabili, dovrà informare preventivamente di tale fatto il datore.</u> In caso di assenza ingiustificata il lavoratore è soggetto a sanzione disciplinare e/o perdita dell'integrazione datoriale; se presta lavoro presso terzi, ancorché non retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|------------------------------------|--|------------------------------------|----------------|-----------|-----------|-----------|--|-----------|-----------|-----------|---|-----------|-----------|-----------|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| <p align="center">Aspettativa non retribuita Art. 157</p> | <p>A. Unico evento grave e continuativo Il Lavoratore che sia in malattia o infortunio, professionali o non professionali, in caso di unico evento grave e continuativo, potrà usufruire dal compiersi del periodo di comperto e previa richiesta scritta, di un'aspettativa della durata massima pari al 50% del periodo di comperto, nel corso della quale non decorrerà la retribuzione, né si avrà decorrenza dell'anzianità per alcun istituto.</p> <p>B. Caso di più malattie o infortuni In caso di più malattie o infortuni, non professionale o professionale, il Lavoratore potrà richiedere per scritto un periodo d'aspettativa non retribuita, prima del compiersi del periodo di comperto, la cui durata massima sarà pari alla metà del residuo di comperto spettante.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p align="center">Preavviso Art. 281</p> | <table border="1" data-bbox="464 1375 1444 1637"> <thead> <tr> <th><i>Livelli</i></th> <th><i>fino a 5 anni d'anzianità</i></th> <th><i>Da 5 fino a 10 anni d'anzianità</i></th> <th><i>oltre a 10 anni d'anzianità</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadro A1 e A2</td> <td>60 giorni</td> <td>75 giorni</td> <td>90 giorni</td> </tr> <tr> <td>A3, B1, B2 Op. di Vendita di 1° Categoria</td> <td>45 giorni</td> <td>60 giorni</td> <td>75 giorni</td> </tr> <tr> <td>C1, C2 Op. di Vendita di 2° e 3° Categoria</td> <td>30 giorni</td> <td>45 giorni</td> <td>60 giorni</td> </tr> <tr> <td>D1, D2 e Lavoratori Discontinui</td> <td>10 giorni</td> <td>15 giorni</td> <td>20 giorni</td> </tr> </tbody> </table> <p>La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui sopra, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della Retribuzione Mensile Normale che sarebbe spettata per il periodo di mancato od insufficiente preavviso. Tale indennità sostitutiva sarà utile agli effetti del computo del TFR. Il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo alla data di ricezione della lettera di dimissioni o di licenziamento.</p> | <i>Livelli</i> | <i>fino a 5 anni d'anzianità</i> | <i>Da 5 fino a 10 anni d'anzianità</i> | <i>oltre a 10 anni d'anzianità</i> | Quadro A1 e A2 | 60 giorni | 75 giorni | 90 giorni | A3, B1, B2 Op. di Vendita di 1° Categoria | 45 giorni | 60 giorni | 75 giorni | C1, C2 Op. di Vendita di 2° e 3° Categoria | 30 giorni | 45 giorni | 60 giorni | D1, D2 e Lavoratori Discontinui | 10 giorni | 15 giorni | 20 giorni |
| <i>Livelli</i> | <i>fino a 5 anni d'anzianità</i> | <i>Da 5 fino a 10 anni d'anzianità</i> | <i>oltre a 10 anni d'anzianità</i> | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Quadro A1 e A2 | 60 giorni | 75 giorni | 90 giorni | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A3, B1, B2 Op. di Vendita di 1° Categoria | 45 giorni | 60 giorni | 75 giorni | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| C1, C2 Op. di Vendita di 2° e 3° Categoria | 30 giorni | 45 giorni | 60 giorni | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| D1, D2 e Lavoratori Discontinui | 10 giorni | 15 giorni | 20 giorni | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p align="center">Intervallo per la consumazione dei pasti Art. 150</p> | <p>- Lavoratori cd. giornalieri e a tempo pieno: l'intervallo varierà da 30 minuti ad un massimo di 1,5 ore. In caso di intervallo superiore alle due ore, al Lavoratore dovrà essere riconosciuta l'Indennità di Pausa Prolungata pari al 20% della R.O.N.</p> <p>- Lavoratori "H24" (su 3 turni giornalieri): 15 minuti retribuiti nell'arco delle 8 ore di lavoro.</p> <p>- Lavoratori turnisti (con 2 turni giornalieri): sarà prevista una pausa di 15 minuti che potrà essere retribuita o non retribuita. La pausa giornaliera potrà essere anche di 30 minuti: in questo caso non sarà retribuita.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | |
|--|--|
| <p>Mansioni del lavoratore Artt. 129 - 132</p> | <p>Mansioni promiscue: lavoratore adibito con carattere di prevalenza a una mansione e che effettua con frequenza, sostituzioni o supplenze di lavoratori con professionalità superiori, sarà inquadrato a categoria superiore con la relativa retribuzione, quando essa rilevi per oltre il 30% del tempo complessivo delle attività 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 manterrà il livello di appartenenza. In entrambi i casi percepirà un'indennità di sostituzione commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello della mansione superiore in funzione del tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.</p> <p>Mutamento di mansioni: il lavoratore, se adibito a mansioni superiori per più di 6 mesi consecutivi, il lavoratore sarà inquadrato al livello superiore, salvo che l'assegnazione non sia avvenuta per sostituzione di un altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.</p> <p>Jolly: mansioni che comprendono qualifiche che si articolano su più categorie. L'inquadramento sarà al livello della mansione temporalmente prevalente.</p> |
| <p>T.F.R. Artt. 161 - 164</p> | <p>Trattamento spettante al lavoratore in caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Il trattamento si calcola sommando, per ciascun anno di servizio, l'importo della retribuzione lorda mensile normale e tredicesima dovute per l'anno stesso, diviso 13,5. È corrisposto all'atto della cessazione tenendo conto dei tempi necessari per l'elaborazione ma, comunque, entro il mese successivo a quello di cessazione.</p> <p>Anticipazioni: fino al 70% dell'importo per i lavoratori con almeno 8 anni di servizio, secondo previsioni legali.</p> |

Tabella 14: Tipologie contrattuali.

| | | | | | | | | |
|--|--|---------------------------------|--|-----------------------------------|--|-----------------------------|--|----------------|
| <p>Apprendistato Artt. 99 - 120</p> | <p>Definizione e Tipologie: È un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione in previsione dell'occupazione dei giovani. È a "causa mista", in quanto, a fronte della prestazione lavorativa, il datore di lavoro si obbliga a corrispondere all'apprendista sia la retribuzione, che la formazione necessaria al conseguimento della qualifica professionale. Sono previste tre tipologie di apprendistato:</p> <p>a) per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;</p> <p>b) per i giovani tra i 18 e i 29 anni finalizzato ad apprendere un mestiere o una professione in ambiente di lavoro;</p> <p>c) di alta formazione e ricerca per conseguire titoli di studio specialistici, universitari e post universitari e per la formazione di giovani ricercatori.</p> <p>Il contratto di apprendistato è stipulato in forma e deve contenere, in forma sintetica, il Piano Formativo Individuale, da predisporre in conformità al modello stabilito dall'Accordo Interconfederale sull'Apprendistato, in allegato al presente CCNL. L'apposita Commissione dell'Ente Bilaterale, a richiesta delle Parti, potrà effettuare la Certificazione e la Conformità del Contratto.</p> | | | | | | | |
| | <p>Durata e retribuzione:</p> | | | | | | | |
| | <p><i>Inquadramento Finale</i></p> | <p><i>Primo Periodo</i></p> | <p><i>Livello d'inquadramento e retribuzione</i></p> | <p><i>Secondo Periodo</i></p> | <p><i>Livello d'inquadramento e retribuzione</i></p> | <p><i>Durata Totale</i></p> | <p><i>Totale ore di Formazione *</i></p> | |
| | <p></p> | <p></p> | <p></p> | <p></p> | <p></p> | <p></p> | <p>Teorico</p> | <p>Pratica</p> |
| | <p>A2</p> | <p>18 mesi</p> | <p>B1</p> | <p>18 mesi</p> | <p>A3</p> | <p>36 mesi</p> | <p>80</p> | <p>160</p> |
| | <p>A3</p> | <p>18 mesi</p> | <p>B2</p> | <p>18 mesi</p> | <p>B1</p> | <p>36 mesi</p> | <p>64</p> | <p>146</p> |
| | <p>Op. di Vendita di 1° Cat.</p> | <p>18 mesi</p> | <p>Op. di Vendita di 3° Cat.</p> | <p>18 mesi</p> | <p>Op. di Vendita di 2° Cat.</p> | <p>36 mesi</p> | <p>64</p> | <p>146</p> |
| | <p>B1</p> | <p>18 mesi</p> | <p>C1</p> | <p>18 mesi</p> | <p>B2</p> | <p>36 mesi</p> | <p>64</p> | <p>116</p> |
| | <p>B2</p> | <p>18 mesi</p> | <p>C2</p> | <p>18 mesi</p> | <p>C1</p> | <p>36 mesi</p> | <p>64</p> | <p>116</p> |
| | <p>Op. di Vendita di 2° Cat.</p> | <p>18 mesi</p> | <p>80% di Op. di Vendita di 3° Cat.</p> | <p>18 mesi</p> | <p>90% di Op. di Vendita di 3° Cat.</p> | <p>36 mesi</p> | <p>64</p> | <p>116</p> |
| <p>C1</p> | <p>16 mesi</p> | <p>D1</p> | <p>16 mesi</p> | <p>C2</p> | <p>32 mesi</p> | <p>48</p> | <p>112</p> | |
| <p>C2</p> | <p>15 mesi</p> | <p>D2</p> | <p>15 mesi</p> | <p>D1</p> | <p>30 mesi</p> | <p>40</p> | <p>80</p> | |
| <p>D1</p> | <p>14 mesi</p> | <p>80% di D2</p> | <p>14 mesi</p> | <p>90% di D2</p> | <p>28 mesi</p> | <p>40</p> | <p>80</p> | |
| <p>Per le figure professionali equiparabili a quelle dell'artigianato si rimanda all'articolo 103 del CCNL</p> | | | | | | | | |

| | | | | |
|--|--|----------------------------------|--|------------------------------|
| Lavoratori di prima assunzione Art. 124 | Per favorire l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori non in possesso dei requisiti anagrafici di apprendistato, le Aziende, previo richiesta di conformità all'Ente bilaterale di categoria, potranno inizialmente inquadrali come elencato di seguito: | | | |
| | Livello iniziale | Generalità dei lavoratori | Figure professionali equiparate a quelle dell'artigianato | Livello di approdo |
| | A3 | 22 | - | A2 |
| | B1 | 22 | - | A3 |
| | B2 | 20 | - | B1 |
| | C1 Op. di Vendita 2° Cat. | 20 | 34 | B2 Op. di Vendita 1° Cat. |
| | C2 Op. di Vendita 3° Cat. | 18 | 28 | C1 Op. di Vendita 2° Cat. |
| | D1 | 16 | 24 | C2 |
| D2 | 14 | 20 | D1 | |
| | Il trattamento economico sarà quello del livello di inquadramento. Superato il periodo di prova, le previste verifiche periodiche ed entro i termini massimi che precedono, la progressione di carriera spettante per le mansioni effettivamente svolte non potrà essere posticipata per altre cause o ragioni. Tutto quanto sopra previsto, le condizioni di progressione nella carriera dovranno essere riportate nel contratto d'assunzione. In caso di mancata richiesta o mancata approvazione da parte dell'Ente Bilaterale, il lavoratore, a partire dal primo giorno del mese successivo al compiersi del 90° giorno, avrà diritto all'inquadramento contrattuale conseguente alle mansioni espletate, senza il riconoscimento delle differenze retributive arretrate. | | | |
| Telelavoro Artt. 67 - 81 | Lavoro a distanza che può essere domiciliare (svolto nell'abitazione del telelavoratore); mobile (uso di apparecchiature portatili); remotizzato o a distanza (in appositi telecentri); misto (parte della prestazione svolta presso l'Azienda). La postazione, i collegamenti telematici, le manutenzioni, le spese di gestione e la fornitura dei necessari supporti tecnici sono a carico del datore. Il telelavoratore ha, in proporzione al lavoro svolto, gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei Lavoratori dipendenti che operano nell'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. L'azienda adotterà tutte le misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore, con responsabilità del rispetto di tali norme in capo al telelavoratore. Le eventuali questioni dubbie in materia di strumenti di lavoro, di disciplina e responsabilità, dovranno essere definite dalla Commissione Bilaterale. | | | |
| Tempo determinato Artt. 52 - 64 | L'assunzione deve risultare da atto scritto con apposizione del termine, contenente elementi previsti legalmente. E' ammessa l'apposizione di un termine non superiore a 36 mesi, comprensivi delle eventuali proroghe, nel numero massimo di 5, rinnovi e lavoro somministrato avente ad oggetto mansioni di pari livello e categoria. Nella base di computo dei lavoratori a tempo indeterminato saranno compresi gli Apprendisti, i Lavoratori intermittenti con diritto all'indennità di disponibilità e i lavoratori a tempo parziale (questi ultimi in proporzione alla percentuale di prestazione lavorativa effettuata), che siano in forza al 1° gennaio dell'anno di stipulazione del contratto a tempo determinato (per i limiti quantitativi si rimanda all'art. 55 del CCNL). La tredicesima mensilità per i lavoratori con contratto inferiore ai 12 mesi, può essere corrisposta mensilmente mediante riconoscimento del 8,33% della Retribuzione Mensile Normale spettante per ciascun mese, o frazione di mese superiore a 14 giorni, che sia stato lavorato. Analogamente, si potrà corrispondere mensilmente la monetizzazione del rateo di permessi mediante il riconoscimento del 1,54% della R.M.N. | | | |

Tabella 15: Particolari istituti contrattuali

| | | | | |
|---|---|----------|----------|---------|
| Somministrazione di lavoro Artt. 89 - 98 | L'Azienda, che assume le vesti di "utilizzatore", per soddisfare le esigenze lavorative può ricorrere alla somministrazione di lavoro che potrà essere, come previsto dalla Legge, a tempo determinato o a tempo indeterminato. Nel caso di primo rapporto a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi, concluso tra l'Utilizzatore e il Lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, non sono richieste le indicazioni delle motivazioni. I lavoratori somministrati, non possono superare in ciascuna unità produttiva i seguenti limiti: | | | |
| | Lavoratori Dipendenti dell'Utilizzatore | da 0 a 2 | Da 2 a 6 | Oltre 6 |
| | N. max di Lavoratori Somministrati | 1 | 2 | 25%* |
| | * dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'Utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, con arrotondamento del decimale all'unità superiore. Non si può ricorrere al lavoro somministrato se l'Azienda non ha effettuato la valutazione dei rischi o per sostituire dei lavoratori in sciopero o se abbia proceduto a licenziamenti collettivi per giustificato motivo nelle identiche mansioni nei 6 mesi precedenti l'assunzione o quando siano in corso riduzioni dell'orario di lavoro per identiche mansioni con ricorso alla Cassa integrazione. | | | |

| | |
|---|--|
| <p>Lavoro Intermittente Artt. 82 - 88</p> | <p>Contratto di lavoro, determinato od indeterminato, con il quale il lavoratore si mette a disposizione dell'Azienda, che può utilizzarne le prestazioni, nelle ipotesi di:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, e per i casi di svolgimento straordinario di lavoro (guardiani, sorveglianza, addetti a centralini telefonici e fattorini); 2. prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 24 anni, con termine delle prestazioni entro il 25° anno di e con più di 55 anni se in mobilità e di collocamento, anche pensionati; 3. prestazioni da rendersi nel fine settimana, nei periodi di ferie estive e vacanze natalizie e pasquali. <p>Presso lo stesso Datore di Lavoro, per ciascun lavoratore, è possibile utilizzare il lavoro intermittente per massimo 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco degli ultimi 36 mesi.</p> <p>Tutti i trattamenti economici previsti dal CCNL dovranno essere riconosciuti ai Lavoratori Intermittenti in modo proporzionale al periodo effettivamente lavorato, mediante retribuzione oraria onnicomprensiva delle retribuzioni dirette e differite equivalenti a quella spettante, per lo stesso tempo lavorato ed a parità di mansioni, ad un dipendente a tempo pieno e indeterminato dello stesso livello. Qualora il Lavoratore, a richiesta o chiamata dell'Azienda, garantisca la sua prestazione lavorativa, avrà diritto di ricevere, un' "Indennità oraria di disponibilità" (per le tabelle retributive si rimanda ai relativi articoli del CCNL). Non si può ricorrere al lavoro intermittente se l'Azienda non ha effettuato la valutazione dei rischi, per sostituire dei lavoratori in sciopero, se abbia proceduto a licenziamenti collettivi per giustificato motivo nelle identiche mansioni nei 6 mesi precedenti l'assunzione o quando siano in corso riduzioni dell'orario di lavoro per identiche mansioni con ricorso alla Cassa integrazione</p> |
| <p>Contratti di Solidarietà espansiva Art. 65</p> | <p>Secondo le previsioni legali e al fine d'incrementare gli organici, l'Azienda e le Associazioni Datoriali e Sindacali firmatarie potranno stipulare un accordo Aziendale che preveda, programmandone i modi d'attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale.</p> |
| <p>Contratti di Solidarietà difensiva Art. 66</p> | <p>Tramite accordo sindacale, nell'Azienda che abbia avviato procedure di mobilità o di riduzione del personale, è possibile ridurre l'orario di lavoro contrattuale, al fine di ridurre i licenziamenti previsti. In tal caso vi sarà integrazione delle retribuzioni ridotte.</p> |

Tabella 16: Ente Bilaterale Confederale.

| | |
|---|--|
| <p>EN.BI.C. Art. 167</p> | <p>È costituito dalle Parti datoriali e sindacali firmatarie il CCNL. Regola il sistema di prestazioni e servizi presenti nel CCNL, con finalità formative, a sostegno del reddito e dell'occupazione, sociali e sanitarie, di monitoraggio, di interpretazione autentica del CCNL e di risoluzione delle controversie, di emanazione regolamenti, di gestione dei contributi obbligatori, di conciliazione e certificazione. Le parti delegano le competenze relative alla Sicurezza e alla Salute nell'ambito dei luoghi di lavoro all'Organismo Paritetico Nazionale Confederale OPNC – Enbic Sicurezza.</p> |
| <p>Welfare Contrattuale Artt. 168 - 169</p> | <p>Dal 1° gennaio 2018, il Datore di lavoro metterà a disposizione un Welfare Contrattuale pari al valore minimo annuo di € 200,00, da riconoscere nel mese di giugno a tutti i Lavoratori in forza ai quali si applica il presente CCNL e che a tale data abbiano superato il Patto di prova. Tale importo è da considerarsi distinto e non assorbibile rispetto alle prestazioni di Welfare fruito in sostituzione del premio di risultato ed è in aggiunta agli eventuali benefici della stessa natura già presenti in Azienda. I valori di Welfare Contrattuale saranno spettanti a tutti i lavoratori, indipendentemente dal tipo di contratto sottoscritto, purché la durata contrattuale sia superiore a 12 mesi e il tempo medio ordinario lavorato sia almeno pari a 20 ore settimanali.</p> <p><u>Attuali caratteristiche del Welfare Contrattuale</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Regime fiscale e contributivo: esente parzialmente o totalmente • Soggetti beneficiari: Lavoratori dipendenti e i loro familiari, ex art. 12 "TUIR" • Fermo restando che non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro dei valori di Welfare Contrattuale, il loro utilizzo avverrà tramite la piattaforma elettronica individuata dall' En.Bi.C., o diversa piattaforma individuata attraverso il Contratto di Secondo Livello oppure, su scelta del Lavoratore, potranno essere destinati alla Previdenza Complementare. |
| <p>Iscrizione azienda Art. 171</p> | <p>Per quanti applicato il CCNL vi è obbligatorietà dell'iscrizione sia delle Aziende che dei Lavoratori, nonché relative contribuzioni. L'iscrizione deve avvenire entro il primo mese di applicazione del Contratto, con contributo a carico dell'Azienda di una quota una tantum di € 60,00.</p> |

**Adempimenti
obbligatori
Art. 172**

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

| <i>Descrizione</i> | <i>Contributo mensile</i> | <i>Contributo annuo</i> |
|---|---------------------------|-------------------------|
| <p>A. "Gestione Ordinaria":</p> <p><i>Il contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali ** e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote per il funzionamento delle R.S.T. (art. 6) e dei R.S.D. (Responsabili Servizi Datoriali), secondo le modalità deliberate dall'Assemblea.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore: € 7,50 € 90,00 • di cui a carico del Lavoratore: € 1,50 € 18,00 | | |
| <p>B. "Gestione Speciale":</p> <p><i>Per le Prestazioni Sanitarie Integrative al S.S.N. (con diritto del lavoratore ad usufruire di rimborsi e prestazioni in ambito sanitario) e di sostegno economico tramite specifici sussidi ai dipendenti o ai loro eredi, rispettivamente in caso di grave infortunio professionale o extraprofessionale o di decesso secondo il Regolamento adottato dall'Assemblea dell'En.Bi.C.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore: € 14,00 € 168,00 • di cui a carico del Lavoratore: € 1,00 € 12,00 | | |
| Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.C. | € 24,00 | € 288,00 |

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

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

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

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

| | <p>Contributi dovuti all'En.Bi.C. per la generalità dei Lavoratori (Quadri esclusi), per i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, apprendistato e tempo parziale inferiore alle 16 ore settimanali</p> <table border="1" data-bbox="421 273 1482 654"> <thead> <tr> <th data-bbox="421 273 1168 340"><i>Descrizione</i></th> <th data-bbox="1168 273 1323 340"><i>Contributo mensile</i></th> <th data-bbox="1323 273 1482 340"><i>Contributo annuo</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="421 340 1168 533"><i>Il contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali ** e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote per il funzionamento delle R.S.T. (art. 6) e dei R.S.D. (Responsabili Servizi Datoriali), secondo le modalità deliberate dall'Assemblea.</i></td> <td data-bbox="1168 340 1323 533"></td> <td data-bbox="1323 340 1482 533"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="421 533 1168 566">• di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore:</td> <td data-bbox="1168 533 1323 566">€ 7,50</td> <td data-bbox="1323 533 1482 566">€ 90,00</td> </tr> <tr> <td data-bbox="421 566 1168 611">• di cui a carico del Lavoratore:</td> <td data-bbox="1168 566 1323 611">€ 1,50</td> <td data-bbox="1323 566 1482 611">€ 18,00</td> </tr> <tr> <td data-bbox="421 611 1168 654">Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.C.</td> <td data-bbox="1168 611 1323 654">€ 9,00</td> <td data-bbox="1323 611 1482 654">€ 108,00</td> </tr> </tbody> </table> <p>Contributo alla "Gestione Ordinaria" dell'En.Bi.C per i lavoratori intermittenti</p> <table border="1" data-bbox="421 721 1423 958"> <thead> <tr> <th data-bbox="421 721 1294 779"><i>Descrizione</i></th> <th data-bbox="1294 721 1423 779"><i>Contributo orario *</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="421 779 1294 913"><i>Il contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote per il funzionamento delle R.S.T. (art. 6).</i></td> <td data-bbox="1294 779 1423 913"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="421 913 1294 958">Totale contributo orario dovuti all'En.Bi.C., a totale carico del Datore</td> <td data-bbox="1294 913 1423 958">0,0347</td> </tr> </tbody> </table> | <i>Descrizione</i> | <i>Contributo mensile</i> | <i>Contributo annuo</i> | <i>Il contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali ** e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote per il funzionamento delle R.S.T. (art. 6) e dei R.S.D. (Responsabili Servizi Datoriali), secondo le modalità deliberate dall'Assemblea.</i> | | | • di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore: | € 7,50 | € 90,00 | • di cui a carico del Lavoratore: | € 1,50 | € 18,00 | Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.C. | € 9,00 | € 108,00 | <i>Descrizione</i> | <i>Contributo orario *</i> | <i>Il contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote per il funzionamento delle R.S.T. (art. 6).</i> | | Totale contributo orario dovuti all'En.Bi.C., a totale carico del Datore | 0,0347 |
|--|---|-------------------------|---------------------------|-------------------------|--|--|--|---|--------|---------|-----------------------------------|--------|---------|--|---------------|-----------------|--------------------|----------------------------|--|--|---|---------------|
| <i>Descrizione</i> | <i>Contributo mensile</i> | <i>Contributo annuo</i> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <i>Il contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali ** e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote per il funzionamento delle R.S.T. (art. 6) e dei R.S.D. (Responsabili Servizi Datoriali), secondo le modalità deliberate dall'Assemblea.</i> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| • di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore: | € 7,50 | € 90,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| • di cui a carico del Lavoratore: | € 1,50 | € 18,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.C. | € 9,00 | € 108,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <i>Descrizione</i> | <i>Contributo orario *</i> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <i>Il contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote per il funzionamento delle R.S.T. (art. 6).</i> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Totale contributo orario dovuti all'En.Bi.C., a totale carico del Datore | 0,0347 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Elemento Contrattuale Perequativo Art. 173</p> | <p>Per i dipendenti assunti con contratti a tempo determinato di durata inferiore all'anno o inferiore alle 16 ore settimanali, ai quali non competono le prestazioni integrative della "Gestione Speciale", sarà corrisposto l'Elemento Contrattuale Retributivo Perequativo, pari ad € 0.2023 per ogni ora ordinaria lavorata, e non sarà utile alla determinazione dei ratei di mensilità differita e TFR.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Responsabilità per mancata contribuzione Art. 174</p> | <p>L'Azienda che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento dei contributi dovuti all'En.Bi.C., è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, <u>fermo restando il loro diritto al risarcimento del mancato rimborso delle prestazioni sanitarie, nonché dell'eventuale maggiore danno subito o sanzioni di Legge e, permarrà l'obbligo di versare all'Ente i contributi arretrati dovuti, oltre alle sanzioni ed interessi previsti.</u></p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Allineamenti contrattuali Art. 282</p> | <p>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:</p> <p><u>Inquadramento contrattuale:</u> il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta nell'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.</p> <p><u>Inquadramento retributivo:</u> 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 P.B.N.C.M. per 13 mensilità, dall'E.P.M.R., dal 80% della I.M.C. spettante in caso di mancata di contrattazione di secondo livello per 12 mensilità, o, in alternativa, dalla contrattazione di secondo livello, dal valore annuale di ogni altra voce retributiva dovuta al Lavoratore, dagli scatti periodici di anzianità eventualmente maturati dal lavoratore per 13 mensilità e da un eventuale importo a titolo di "Superminimo assorbibile ad personam", che sarà determinato fino a concorrenza con l'importo annuo precedentemente erogato.</p> <p><u>Allineamento normativo:</u> i benefici normativi del CCNL di provenienza, quando più favorevoli al Lavoratore, dovranno essere mantenuti ad personam fino alla scadenza del CCNL di provenienza. Avvenuta la disdetta, dalla data di scadenza del CCNL di provenienza, al Lavoratore sarà integralmente applicata la parte normativa del presente CCNL.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Co. As. Co. Art. 181</p> | <p><u>Contributo d'Assistenza Contrattuale (Co.As.Co.)</u> - quota obbligatoria a copertura dei costi connessi alla costituzione e alla gestione del presente sistema contrattuale, nonché all'assistenza sull'applicazione del presente CCNL. Pari allo 0,5% (zero virgola cinque per cento) dell'Imponibile Previdenziale di ogni Lavoratore e dovrà essere versato nei modi previsti dall'Associazione Datoriale firmataria del presente CCNL, che sia stata scelta dal Datore.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |