RINNOVO 2026

ANPIT e UNICA
con CISAL Terziario e CISAL

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

per i Quadri, Impiegati ed Operai Dipendenti dei Settori del

COMMERCIO

in vigore dal 1° Agosto 2026 al 31 Luglio 2029

Il presente CCNL rinnova il previgente del 1° settembre 2023, con previsione di scadenza al 31/08/2026. (Aggiornato al Protocollo di rinnovo del 28 luglio 2026). **Cod. CNEL H024**

Riserva sulla proprietà intellettuale

Le Associazioni Datoriali Anpit ed Unica e le Organizzazioni Sindacali CISAL e CISAL Terziario stipulanti il presente CCNL intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del Testo contrattuale e, pertanto, ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri Contratti, riservandosi ogni azione di salvaguardia.

Gli Enti Istituzionali quali, Ministero del Lavoro, CNEL, INPS, INAIL e le Banche Dati, oltre ai Lavoratori e ai Datori di lavoro iscritti a una delle Associazioni Datoriali stipulanti il presente CCNL e all'Ente Bilaterale, potranno liberamente utilizzarne il testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei o informatici.



Via Cristoforo Colombo, n. 115 - 00147 Roma
Sito Internet: *www.enbic.it*
C.F. 97711130589

Sedi Nazionali delle Parti Datoriali Sottoscrittici il presente CCNL

- **ANPIT: Associazione Nazionale per l'Industria e il Terziario**
  Via Cristoforo Colombo, n. 456 - 00145 ROMA
  Sito Internet: *www.anpit.it*

- **UNICA: Unione Nazionale Italiana delle Micro e Piccole Imprese del Commercio, dei Servizi e dell'Artigianato**
  Corso d'Italia, n. 39- 00198 ROMA
  Sito Internet: *www.federazioneunica.it*

Sedi Nazionali delle Parti Sindacali Sottoscrittici il presente CCNL

- **C.I.S.A.L. Terziario: Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori commercio, servizi, terziario e turismo**
  Via Cristoforo Colombo, n. 112 - 00147 ROMA
  Sito Internet: *www.cisalterziario.it*

- **C.I.S.A.L.: Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori**
  Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B - 00187 ROMA
  Sito Internet: *www.cisal.org*

Indice del rinnovo del CCNL "per i dipendenti dei settori del Commercio"

Titolo	Artt.	Descrizione	
		Premessa Contrattuale	
		Disciplina Generale	
I	1-2	Il CCNL *"Commercio"* • *Aspetti generali sul CCNL*	
II	3-15	Diritti sindacali e di Rappresentanza • *R.S.A./R.S.T.* • *Assemblea Sindacale* • *Diritto d'affissione*	
III	16-24	Livelli di Contrattazione e Incontri • *Contratto Collettivo Nazionale (di primo livello)* • *Contratto Collettiva di secondo livello* • *Durata e Ambiti della Contrattazione Collettiva di secondo livello* • *Premio di risultato* • *Collaborazione dei Lavoratori nella Gestione dell'Impresa*	
IV	25-29	Parità retributiva di genere	
V	30-42	Referendum Aziendale • *Oggetto, finalità e scopi* • *Procedura del Referendum Aziendale*	
VI	43-44	Diritti d'informazione	
VII	45-47	CCNL: Decorrenza e durata • *Decorrenza e durata del CCNL* • *Clausole di raffreddamento* • *Indennità di Vacanza Contrattuale*	
VIII	48-50	CCNL: Esclusiva, Stampa e distribuzione • *Esclusiva del CCNL* • *Distribuzione del CCNL ai Lavoratori*	
IX	51	CCNL: Efficacia	
X	52	CCNL: Definizioni • *Definizioni dei termini utilizzati nel CCNL (sulla Retribuzione, sul Tempo, sulle Parti del rapporto di lavoro, sul Contratto di lavoro, sull'Orario di lavoro e sulla Malattia e Infortunio)*	
XI	53	Mobilità e Mercato del Lavoro	
XII	54-55	Gli istituti del nuovo Mercato del Lavoro • *Normale rapporto di lavoro* • *Sintesi delle tipologie contrattuali e istituti del nuovo mercato del lavoro*	
XIII	56-64	Lavoro a Tempo Parziale • *Definizioni e Condizioni* • *Trattamento economico e normativo* • *Lavoro supplementare e straordinario* • *Clausole elastiche e flessibili* • *Trasformazioni del rapporto*	

		• *Informativa e criteri di computo*	
XIV	65-76	Lavoro a Tempo Determinato • *Assunzione e divieti* • *Disciplina generale (durata, causali specifiche, prosecuzione del rapporto, estinzione del rapporto, periodi interruttivi, diritto di precedenza, tredicesima mensilità e permessi retribuiti)* • *Limiti quantitativi* • *Informativa e criteri di computo*	
XV	77-95	Telelavoro • *Definizioni, tipologie e condizioni* • *Postazione di lavoro* • *Diritti e doveri del telelavoratore* • *Telecontrollo*	
XVI	96-109	Lavoro Agile • *Definizioni, ambiti e condizioni* • *Diritti e doveri del lavoratore agile*	
XVII	110-116	Lavoro Intermittente • *Definizioni, ambito e condizioni* • *Trattamento economico* • *Indennità di disponibilità*	
XVIII	117-127	Contratto di Somministrazione di Lavoro • *Definizioni, ambito e condizioni* • *Limiti e divieti - Regime di solidarietà* • *Tutela del lavoratore e potere disciplinare* • *Effetti della somministrazione irregolare*	
XIX	128-149	Apprendistato professionalizzante • *Definizione e Condizioni* • *Piano Formativo Individuale e Formazione/Tutor* • *Durata e Patto di prova* • *Trattamento economico e normativo* • *Diritti e Doveri dell'Apprendista* • *Proporzione numerica e stabilizzazione degli Apprendisti* • *Recesso dal Contratto - Conferma e assegnazione della qualifica* • *Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, Apprendistato di Alta Formazione*	
XX	150-152	Mobilità verticale • *Definizione, Condizioni e Aspetti generali* • *Patto di prova per l'acquisizione di mansioni superiori d'area omogenea* • *Mobilità Verticale per l'acquisizione di mansioni superiori d'area eterogenea*	
XXI	153	Condizioni d'ingresso • *Definizione e Condizioni* • *Aspetti generali* • *Durata delle Condizioni d'Ingresso*	
XXII	154-156	Tirocinio (o Stage) e Alternanza Scuola-Lavoro	
XXIII	157-163	Collaborazioni	
XXIV	164-166	Lavoratori: costituzione del rapporto di lavoro • *Lettera di assunzione*	

		• *Documenti e visita preassuntiva e idoneità alla mansione*	
XXV	167	Periodo di Prova • *Patto di prova* • *Durata minima*	
XXVI	168-171	Mansioni del Lavoratore • *Mansioni, sostituzioni e mutamento* • *Mansioni jolly*	
XXVII	172	Formazione e Aggiornamento	
XXVIII	173-182	Orario di lavoro • *Definizione, profili e turni avvicendati* • *Limiti (giornaliero, settimanale, mensile, semestrale, straordinario annuo saldo della Banca delle Ore e Media mobile)* • *Composizione multiperiodale dell'orario ordinario di lavoro* • *Personale discontinuo*	
XXIX	183	Personale non soggetto a limitazione d'orario	
XXX	184-185	Riposo Giornaliero e Riposo Settimanale	
XXXI	186	Permessi, Aspettative e Congedi • *Permessi retribuiti* • *Risposi compensativi per lavoro straordinario* • *Sintesi previsioni legali dei permessi, aspettative e congedi vari*	
XXXII	187	Festività e Festività abolite	
XXXIII	188	Intervallo per la consumazione dei pasti	
XXXIV	189-190	Maternità • *Sintesi previsioni legali su: astensione obbligatoria, parentale, riposi giornalieri, malattia del bambino e controlli prenatali* • *Prestazioni En.Bi.C. a sostegno della maternità*	
XXXV	191-192	Ferie • *Maturazione* • *Regolamentazione*	
XXXVI	193	Malattia o Infortunio non professionali • *Condizioni* • *Periodo di comporto* • *Indennità INPS e Integrazione Datoriale*	
XXXVII	194	Malattia o Infortunio professionali • *Condizioni* • *Periodo di comporto* • *Indennità INAIL e Integrazione Datoriale*	
XXXVIII	195	Aspettative non retribuite	
XXXIX	196	Polizze Infortuni	
XL	197-198	Gratifica natalizia o Tredicesima mensilità • *Erogazione* • *Livelli C2, D1 e D2: Contabilizzazione mensile*	
XLI	199-201	Trattamento di Fine Rapporto • *Liquidazione e Anticipazioni*	
XLII	202	Cessione o Trasformazione dell'Azienda	

XLIII	203-211	Ente Bilaterale Confederale (ENBIC) • *Competenze, finalità, contributi e adempimenti "Gestione speciale" per le Prestazioni Sanitarie Integrative e Assicurative* • *Elemento Contrattuale Perequativo* • *Responsabilità per mancata contribuzione*	
XLIV	212	Previdenza Complementare	
XLV	213	Patronati	
XLVI	214	Contributo d'assistenza Contrattuale	
XLVII	215	Rispetto della Riservatezza	
XLVIII	216-218	**Welfare Contrattuale** • *Costituzione* • *Importi e Condizioni* • *Welfare Aziendale: costituzione*	
		Disciplina Speciale	
XLIX	219-220	Ambito di applicazione del CCNL • *Esemplificazioni Aziende che operano nei settori del Commercio* • *Classificazione dimensionale ai fini dell'inquadramento*	
L	221-246	Norme particolari per i Dirigenti	
LI	247-252	Norme particolari per i Quadri	
LII	253-260	Classificazione Unica del Personale • *Principi generali, fattori di classificazione e valutazione congiunta* • *Sintesi della Classificazione del personale con sistema europeo "E.Q.F."* • *Commissione nazionale Classificazione e TEC* • *Classificazione del personale: Declaratorie, Profili e Mansioni* • *Legenda delle famiglie professionali*	
LIII	261-263	Operatori di Vendita • *Definizione e Classificazione degli Operatori di Vendita* • *Retribuzione fissa e condizionata o provvigioni*	
LIV	264-269	Trattamento economico contrattuale • *Paga Base Nazionale Conglobata Mensile* • *Elemento Perequativo Aggiuntivo Mensile (EPAM)* • *Indennità Mensile Contrattuale (I.M.C.)* • *Aumenti periodici di anzianità*	
LV	270-273	Trattamento economico: Indennità • *Indennità mensile di cassa o di maneggio denaro* • *Indennità Referente Operativo* • *Indennità per il Lavoro Discontinuo* • *Indennità Oraria Corriere - Addetto alle consegne a domicilio*	
LVI	274-281	Trattamento economico: Maggiorazioni • *Lavoro ordinario* • *Lavoro straordinario* • *Lavoro straordinario con riposo compensativo* • *Lavoro "a recupero"*	

		• *Lavoro straordinario o supplementare: Indennità forfetaria mensile* • *Banca delle Ore* • *Solidarietà: Cessione dei Riposi e del saldo individuale della Banca delle Ore* • *Gestione delle Intensificazioni*	
LVII	282-289	Trasferimento - Trasferta - Distacco - Reperibilità	
LVIII	290-303	Igiene e Sicurezza sul lavoro • *Misure generali* • *Obblighi del Datore* • *Obblighi e Diritti del Lavoratore* • *Il Preposto* • *Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza*	
LIX	304-311	Codice disciplinare: Diritti del Lavoratore dipendente	
LX	312-327	Codice disciplinare: Doveri del Lavoratore dipendente	
LXI	328	Codice disciplinare: Divieti del Lavoratore dipendente	
LXII	329-337	Codice disciplinare: Poteri del Datore di lavoro • *Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo* • *Potere Disciplinare, Sanzioni disciplinari e Risarcimento dei danni*	
LXIII	338	Ritiro Patente Autista	
LXIV	339-341	Risoluzione del rapporto di lavoro • *Recesso Aziendale e del Lavoratore* • *Periodo di preavviso*	
LXV	342	Patto di non concorrenza	
LXVI	343	Allineamento Contrattuale • *Procedura per il cambio di CCNL*	
LXVII	344-347	Conciliazione in sede sindacale • *Procedure* • *Conciliazioni da remoto*	
	All. 1)	*Accordo sulla Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA), Territoriale (RST) e sulle Trattenute Sindacali*	
	All. 2)	*Piano Formativo Individuale (P.F.I.) per Apprendistato Professionalizzante*	
	Appendice	*Attestazione dell'Attività Formativa*	

Il giorno 19 ottobre 2026, presso la sede nazionale dell'Organizzazione Sindacale CISAL Terziario, si sono incontrati:

- **ANPIT** - *Associazione Nazionale per l'Industria e il Terziario,* rappresentata dal Presidente Federico Iadicicco e da una delegazione composta da: Francesco Catanese (Vicepresidente), Gianni Mignozzi, Lidia Dimasi, Marco Antonio Furnari, Leonardo Giacomozzi, Ettore Lucarelli, Iconio Massara, Daniele Saponaro, Antonio Vallebona;

- **UNICA** - *Unione Nazionale Italiana delle Micro & Piccole Imprese del Commercio, Servizi e Artigianato*, rappresentata dal Presidente Nazionale Pier Corrado Cutillo, dal Vice Presidente Nazionale Alessandro D'Amico, dal Direttore Centrale Gianluigi De Sanctis e da una Delegazione composta dai Consiglieri Federali: Antonio Barbato, Daniela Amalia Casabianca, Andrea Cascione, Ilaria Gloria Cavaletto, Marcella Corallo, Stefano Diquattro, Federico Fuiano, Francesca Guardabascio, Fabio Iasevoli, Sabrina Monaco, Francesca Rossi, Salvatore Ruggero, Daniele Tarchi e Giulia Vitali;

e

- **CISAL Terziario** - *Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo*, **CISAL Terziario** - *Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo*, rappresentata dal Segretario Nazionale Vincenzo Caratelli e dalla Delegazione composta dai Sigg.ri Paolo Magrì, Antonio Cassano, Alice Fioranzato, Margherita de Cesare, Giovanni Giudice, Giuseppe Coppola, Luca Di Oto, Arianna Tofani, Pasquale Ambrosio, Stefano Farisato, Maurizio Panepucci, Raffaele Depunzio, Federico De Siena, Antonio Di Giunta, Luca Colletta, Marco Testa, Scarponi Giampiero, Vicinanza Luigi, Corrado Magrì, Caratelli Daniele, Stefano Angotzi;
- **Con l'assistenza della CISAL** - *Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori*, rappresentata dal Segretario Confederale Vincenzo Caratelli;

di seguito, complessivamente, i comparenti saranno anche solo denominati "Parti" o "Parti in epigrafe";

che hanno stipulato il presente rinnovo di CCNL per i Dipendenti dei Settori del **Commercio**, con validità dal 1° Agosto 2026 al 31 Luglio 2029, già aggiornato al Verbale di Accordo del 28 luglio 2026. Per brevità, di seguito richiamato anche solo come "*CCNL Commercio*" o, semplicemente, "*Contratto*".

PREMESSA DEL RINNOVO CONTRATTUALE

Le Parti Sociali, nell'esercizio dell'autonomia collettiva e nel rispetto dei rispettivi ruoli di rappresentanza, hanno avviato il confronto per il rinnovo del CCNL Commercio, nella comune consapevolezza delle profonde trasformazioni intervenute nell'organizzazione del commercio, nei modelli distributivi, nelle professionalità e nelle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

In tal senso, le Parti hanno sottoscritto il Protocollo di rinnovo del presente CCNL in data 29.07.2026, da ritenersi parte integrante del presente.

Il percorso negoziale si colloca nel quadro normativo e istituzionale vigente e tiene conto della crescente centralità attribuita all'adeguatezza del trattamento economico complessivo, alla trasparenza dei trattamenti contrattuali, alla corretta individuazione del contratto collettivo applicato e alla verificabilità dei sistemi di classificazione professionale. In tale quadro assume rilievo il **Decreto Legge 30 aprile 2026, n. 62**, entrato in vigore il 1° maggio 2026, il cosiddetto "Decreto Salario Giusto", che è stato convertito in legge n. 112 del 25 giugno 2026, nonché il D.Lgs. 96/2026 sulla parità retributiva di genere.

Le Parti intendono contribuire, attraverso l'esercizio responsabile dell'autonomia collettiva, al rafforzamento della qualità della contrattazione nazionale e alla definizione di un sistema contrattuale trasparente, verificabile e coerente con il valore professionale del lavoro.

In questa prospettiva, considerato che ANPIT e CISAL sono dotate del requisito di maggiore rappresentatività comparata previsto dalle norme di riferimento, in relazione a svariati Decreti Ministeriali ed alla giurisprudenza di riferimento, pur tenendo in considerazione la difficoltà di interpretazione del principio, attesa la mancanza di un sistema "legale" di misurazione, le stesse ritengono di essere responsabilizzate nella definizione del trattamento economico complessivo (TEC) della propria contrattazione di riferimento, partendo dal parametro normativo.

Il presente rinnovo si colloca nel solco della disciplina di cui sopra, che collega espressamente la soglia economica di riferimento al contratto collettivo nazionale stipulato dalle organizzazioni comparativamente più

rappresentative e ne fa parametro anche per l'accesso ai benefici previsti dal decreto, subordinato a un trattamento economico individuale non inferiore al TEC così determinato.
In tale prospettiva, il rinnovo interviene in maniera importante sulla struttura e sulla qualità della retribuzione ma, in aggiunta, interviene in modo organico sul sistema di classificazione del personale, sulle declaratorie professionali, sulla struttura del trattamento economico contrattuale e sul *Welfare Contrattuale*. Tale intervento si raccorda con la nuova esigenza di rendere chiaramente identificabili il Contratto Collettivo applicato, la retribuzione connessa alla qualifica e al livello contrattuale e la mansione cui è adibito il lavoratore, posto che la legge n. 112 del 25 giugno 2026 dispone che, sulla piattaforma SIISL, le posizioni di lavoro pubblicate rechino l'indicazione del CCNL applicato, del relativo codice alfanumerico unico e della retribuzione ricollegata alla qualifica e al livello contrattuale corrispondente alla mansione.
Le Parti hanno pertanto ritenuto necessario procedere a una revisione della Classificazione professionale fondata sulle mansioni effettivamente svolte e sui fattori di conoscenza e competenza, complessità, autonomia, responsabilità sul risultato, coordinamento e impatto organizzativo, fattori che il D.Lgs. 96/2026 sulla parità retributiva di genere identifica quali criteri comuni, oggettivi e neutri rispetto al genere per la valutazione del lavoro di pari valore, ai sensi dell'art. 4, comma 3, del medesimo decreto.
La puntualità delle declaratorie e la coerenza tra mansione, livello e trattamento economico assumono infatti rilievo ulteriore alla luce delle previsioni della legge n. 112 del 25 giugno 2026, che valorizzano il nesso tra attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro, mansione svolta e parametro contrattuale applicabile.
Particolare attenzione è riservata all'evoluzione delle attività commerciali e distributive, al commercio digitale e omnicanale, ai nuovi modelli organizzativi, all'automazione, alla gestione dei dati e all'impiego dei sistemi di intelligenza artificiale, al fine di riconoscere e classificare professionalità già presenti o progressivamente emergenti nel mercato del lavoro.
Sul piano economico, le Parti hanno avviato una revisione della struttura retributiva contrattuale orientata alla valorizzazione del trattamento economico complessivo e della retribuzione annuale contrattuale, tenendo conto della quantità e qualità del lavoro prestato e della professionalità richiesta dai diversi livelli di inquadramento.
In tal senso, la determinazione convenzionale del TEC assume funzione centrale non solo quale misura del complessivo assetto economico del

rapporto, ma anche quale parametro di trasparenza, riconoscibilità e verificabilità esterna, in coerenza con la legge n. 112 del 25 giugno 2026.
Il presente CCNL, per come già annunciato nel Protocollo, sostituisce il precedente elemento perequativo regionale, ed introduce un Elemento Perequativo Aggiuntivo Mensile - EPAM e definisce nuovi valori retributivi con decorrenza dal 1° agosto 2026, il Welfare Contrattuale dal 1° gennaio 2027 e una successiva tranche economica dal 1° agosto 2027, secondo una struttura economica trasparente che consente di individuare distintamente gli elementi contrattuali e la relativa incidenza sulla retribuzione annuale.
Tale articolazione risponde all'esigenza di rendere il trattamento economico contrattuale leggibile e misurabile anche ai fini della verifica del rispetto del TEC richiamato dalla legge n. 112 del 25 giugno 2026.
Viene modificata anche la precedente I.M.C., che diviene oggi - Indennità Mensile Contrattuale, nella misura spettante secondo la disciplina contrattuale.
La stessa diviene un elemento retributivo fisso e continuativo, con le caratteristiche che verranno indicate.
Le Parti riconoscono, inoltre, che il trattamento complessivo assicurato dal CCNL non si esaurisce nella sola retribuzione monetaria. La qualità della contrattazione collettiva richiede un sistema di Welfare contrattuale effettivo, accessibile e verificabile. Il rinnovo assume pertanto il welfare contrattuale quale componente strutturale del sistema di tutele del CCNL, da rendere chiaramente identificabile nei suoi istituti, nei soggetti erogatori, nelle condizioni di accesso e nel valore delle prestazioni riconosciute ai lavoratori.
Con il presente, le Parti intendono definire un CCNL moderno, accessibile alle imprese di diversa dimensione, adeguato all'evoluzione del commercio e, al contempo, idoneo a garantire ai lavoratori un sistema classificatorio leggibile, una progressione professionale verificabile, un trattamento economico contrattuale coerente con il livello di professionalità richiesto e un sistema di welfare contrattuale concretamente fruibile.
Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente CCNL.

Disciplina Generale

Rinnovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

per Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai Dipendenti del

COMMERCIO

TITOLO I
Il "CCNL COMMERCIO"

Art. 1 - Aspetti generali

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina, in maniera unitaria per tutto il territorio nazionale, le condizioni minime (derogabili a miglior favore per i Lavoratori), che regolano i rapporti di lavoro subordinato instaurati tra le Aziende rientranti nell'ambito di applicazione del presente CCNL e tutto il relativo Personale Dipendente (Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai).

Il presente CCNL richiama o disciplina, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di Legge, tutti i rapporti di lavoro e/o di collaborazione: quelli speciali a carattere formativo, quale l'Apprendistato; quelli atipici degli Addetti occupati con le diverse forme d'impiego, quali i Co.Co.Co. e quelli formativi e propedeutici all'assunzione, quali lo Stage o Tirocinio.

L'applicazione del presente CCNL, a qualsiasi titolo avvenuta, obbliga le Parti aziendali al suo integrale rispetto e, in particolare, salvo temporanee, motivate ed eccezionali deroghe *in peius*, entro i termini di decadenza, è impregiudicato il diritto dei Lavoratori di usufruire di tutti i benefici e diritti contrattualmente previsti.

Il predetto principio si applica anche nei casi di applicazione contrattuale *di fatto* o di sostanziale mera trasposizione del presente testo contrattuale, da chiunque effettuata.

Le disposizioni del presente Contratto sono pertanto correlate e inscindibili tra loro e, per la corretta configurazione del sistema contrattuale, **non ne è ammessa un'applicazione parziale**, salvo che a favore del Dipendente e, eccezionalmente, per le eventuali deroghe consentite dalla Legge e/o dalla Contrattazione di Secondo livello.

Pertanto, la corretta applicazione del presente CCNL comporta anche **l'obbligo contrattuale** di aderire all'Ente Bilaterale Confederale (En.Bi.C.), al fine di garantire ai Lavoratori la totalità delle controprestazioni, delle assistenze e dei diritti contrattualmente previsti.

Sono, infatti, parte integrante del presente Contratto anche le prestazioni direttamente erogate dall'Ente Bilaterale Confederale, per brevità di seguito denominato anche solo "*En.Bi.C.*" o "*ENBIC*", che comprendono:

- il *Welfare Contrattuale* (erogato mediante le piattaforme convenzionate);
- l'Assistenza Sanitaria Integrativa al Servizio Sanitario Nazionale;
- il sostegno economico in caso di decesso o d'invalidità per infortuni professionali o extraprofessionali dei Lavoratori cui si applica il presente CCNL;
- i servizi bilaterali resi alle Aziende e ai Lavoratori iscritti;

- l'accesso al Fondo Interprofessionale, agli Istituti di Solidarietà e alla Previdenza Integrativa;
- l'accesso alle prestazioni dell'Organismo Paritetico Nazionale Confederale (ONPC) in materia di salute e sicurezza sul lavoro e dei rispettivi Organismi Paritetici Territoriali (OPRC e OPTC).

I contributi dovuti all'Ente Bilaterale Confederale comprendono anche il ristoro dei costi del sistema contrattuale applicato e per tutti i servizi resi ai Lavoratori, che fanno parte del trattamento economico complessivo contrattualmente dovuto.

L'applicazione completa e corretta del CCNL suppone quindi: il puntuale rispetto degli obblighi e delle disposizioni in esso contenute; l'iscrizione dell'Azienda a una delle Associazioni Datoriali sottoscrittrici (*ANPIT o UNICA*), **con i versamenti delle previste quote Co.As.Co. e il regolare versamento dei contributi all'Ente Bilaterale En.Bi.C.**

L'applicazione del presente CCNL è inibita alle Aziende che non rispettano tutte le condizioni previste nel presente Titolo.

Ferma restando l'inscindibilità contrattuale di cui sopra, le Parti dichiarano che, con il presente CCNL, non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni economiche *complessivamente più favorevoli* già riconosciute al Lavoratore che era in forza prima della sua applicazione.

Tali condizioni più favorevoli dovranno essere comunque garantite con apposite voci individuali di compensazione monetaria assorbibili o con voci risarcitorie sostitutive di benefici normativi rinunciati, fino alla loro scadenza, fatti salvi eventuali Accordi Collettivi di Secondo livello o Accordi individuali assistiti.

Per tutto quanto non disciplinato dal presente CCNL, valgono le disposizioni di Legge applicabili, mentre, per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, si farà riferimento al relativo Accordo Interconfederale.

Art. 2 - Struttura - Il presente CCNL si compone di una "*Disciplina Generale*", contenente gli istituti comuni del rapporto di lavoro e di una "*Disciplina Speciale*", contenente le disposizioni particolari del lavoro e per i singoli settori di applicazione del Contratto.

TITOLO II
DIRITTI SINDACALI E DI RAPPRESENTANZA

Art. 3 - Statuto dei Lavoratori

Per la partecipazione dei Lavoratori alla vita sindacale, le Parti fanno espresso rinvio alla Legge n. 300/1970 e s.m.i., di seguito anche solo detta "*Statuto dei Lavoratori*".

Art. 4 - Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori

La Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori spetta di diritto esclusivamente ai Sindacati che hanno sottoscritto il CCNL applicato e alle Organizzazioni Sindacali che, congiuntamente ai Sindacati che precedono, hanno sottoscritto nelle Aziende l'Accordo Aziendale di Secondo livello vigente.

Nel prosieguo del presente CCNL, quando vi sia la dicitura "*Organizzazioni Sindacali*", "*Sindacati"* o "*OO.SS.*"*che hanno sottoscritto* (o firmatari) *il presente CCNL*", deve intendersi compresa anche l'estensione alle Organizzazioni Sindacali di cui al primo comma del presente articolo.

I Sindacati firmatari il presente CCNL esercitano il potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative. La RSA o la RST svolgono le attività negoziali per le materie d'interesse dei Lavoratori dipendenti dell'Azienda, secondo i modi definiti nel presente Contratto, nonché in attuazione delle scelte generali delle Federazioni firmatarie.

Art. *5* - R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale) - Estensione Contrattuale

Le Parti concordano che sia contrattualmente costituibile, ad iniziativa delle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL, una Rappresentanza Sindacale già nelle Aziende con **almeno 7 (sette) Lavoratori**, per la quale trova applicazione la relativa disciplina prevista dallo Statuto dei Lavoratori e dal relativo Accordo Interfederale.

Alla RSA competono le seguenti materie:

a) diritti di informazione;
b) la verifica del rispetto degli adempimenti connessi all'Apprendistato;
c) l'ordinaria titolarità della Contrattazione Aziendale o di Secondo livello;
d) di prossimità, in caso di crisi dell'Azienda o d'attivazione degli ammortizzatori sociali;
e) di eventuali Accordi Aziendali di CCNL;
f) degli Accordi sui Controlli a Distanza;
g) degli altri ambiti demandati dal CCNL e dalla Legge alla Contrattazione di Secondo Livello.

Art. 6 - R.S.A.: Durata e Informativa

La R.S.A. nominata resta in carica per tutta la vigenza del presente CCNL e fino alla decorrenza del suo rinnovo, dopo il quale essa potrà essere confermata o sostituita.

Le Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici il CCNL dovranno tempestivamente comunicare al Datore di lavoro l'avvenuta costituzione della R.S.A., il numero,

entro i limiti contrattualmente previsti, e le generalità dei Lavoratori componenti, al fine di permettere la garanzia dei diritti sindacali alla stessa attribuiti.

In caso di dimissioni, individuali e/o individuali plurime/collettive, anticipate rispetto alla durata del mandato della R.S.A., le Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici il CCNL, potranno indire apposita Assemblea per integrare la R.S.A., sempre comunicando tempestivamente all'Azienda la relativa nomina.

Art. 7 - R.S.T. (Rappresentanza Sindacale Territoriale)

Nelle Aziende non rientranti nel campo di applicazione dell'art. 19 della Legge n. 300/1970 e del precedente articolo 5, cioè che hanno **meno di 7 (sette) dipendenti** in ciascuna sede autonoma, per la validità della Contrattazione di Secondo livello, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale, in sigla "*RST*", nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL. Alla RST competono, nelle aziende rappresentate, le seguenti materie:

a) i diritti d'informazione;
b) la verifica del rispetto degli adempimenti connessi all'Apprendistato;
c) la segnalazione al R.S.P.P. o R.L.S.T. di eventuali problemi riportati dai Lavoratori in materia di sicurezza ed igiene del lavoro;
d) l'analisi territoriale delle dinamiche occupazionali;
e) la titolarità della Contrattazione:
   - di Secondo livello;
   - di prossimità, in caso di crisi dell'Azienda o d'attivazione degli ammortizzatori sociali;
   - di Allineamento Contrattuale in caso di passaggio di CCNL;
   - sui controlli a distanza;
   - su altri ambiti demandati al Secondo livello.

Le Parti Nazionali, di riferimento di quelle locali e che siano sottoscrittrici degli Accordi di Secondo Livello, hanno diritto di accesso all'Archivio Contratti (*di Secondo Livello*) e possono chiedere informazioni aggiuntive utili a verificare la coerenza dell'Accordo Aziendale o Territoriale con i criteri generali del CCNL.

Il funzionamento della RST sarà garantito mediante un contributo annuo di € 36,00 per ciascun Dipendente di Azienda che applichi il presente CCNL. Tale contributo sarà quale quota parte della riscossione del contributo "misto" (*Azienda e Lavoratore*), destinato alla "*Gestione Ordinaria*" dell'En.Bi.C., così come definito dal presente CCNL.

Detto contributo sarà versato all'Ente Bilaterale, che lo destinerà integralmente alle RST costituite nel settore e nell'ambito territoriale di esazione, secondo i modi e le procedure previste dallo Statuto dell'Ente e dal relativo Regolamento approvato

dall'Assemblea dell'En.Bi.C. e secondo i criteri adottati, per quanto di competenza, da ciascuna Organizzazione Sindacale Territoriale sottoscrittrice del presente CCNL. Nelle aree ove non si costituiscono RST, il contributo di competenza sarà utilizzato per favorire, in quelle aree, la costituzione futura di RST.

Art. 8 - Poteri della RSA/RST

Alla R.S.A./R.S.T., costituite nelle Aziende che applicano il presente CCNL e che hanno la "*Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori*" come prevista nel presente Contratto, competono i seguenti diritti:

1) di accesso ai locali aziendali, con preavviso di almeno 3 giorni lavorativi, fatto salvo un minor termine per i casi di emergenza o urgenza;
2) di affissione, secondo le previsioni del presente Titolo;
3) di assemblea con i Lavoratori, secondo le previsioni del presente Titolo;
4) di discutere e sottoscrivere gli Accordi sindacali aziendali di secondo livello;
5) di assistere i Lavoratori nella corretta applicazione delle maggiorazioni e degli altri istituti previsti dal presente CCNL.

Art. 9 - Assemblea Sindacale

I Lavoratori delle Aziende con oltre 15 (quindici) Dipendenti hanno il diritto di riunirsi, nell'unità o sede in cui prestano la loro opera, al di fuori o durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 (dieci) ore annue retribuite.

Nelle Aziende fino a 15 (quindici) ma con almeno 7 (sette) Dipendenti, i Lavoratori, nei casi di Contrattazione Aziendale di Secondo livello o di crisi aziendale, hanno il diritto di riunirsi con la RSA/RST, nell'unità in cui prestano la loro opera, fuori dall'orario di lavoro, nei limiti di 4 (quattro) ore annue retribuite.

Nelle Aziende con meno di 7 (sette) Dipendenti, alle stesse condizioni che precedono, i Lavoratori hanno diritto a 2 ore/anno di assemblea retribuita.

La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea sindacale, salvo che nel caso di fatti gravissimi o che potrebbero compromettere il prosieguo dell'attività, saranno comunicati con preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi. Il monte ore non utilizzato entro il 31 dicembre di ciascun anno, decadrà e non potrà essere sostituito da indennità. Per quanto possibile, il diritto d'assemblea sindacale sarà esercitato in orari compatibili alle esigenze di servizio conciliate con quelle dei Lavoratori.

Art. 10 - Diritto d'affissione

La R.S.A., o la R.S.T., ha diritto di affiggere su appositi spazi, che l'Azienda ha l'obbligo di predisporre all'interno della sede di lavoro e in luoghi accessibili a tutti i Lavoratori, comunicazioni, pubblicazioni o testi purché esclusivamente inerenti a materie d'interesse sindacale o del lavoro, ivi comprese le comunicazioni

riguardanti le prestazioni erogate dall'Ente Bilaterale En.Bi.C. o le notizie sui Patronati di riferimento delle Parti stipulanti il presente CCNL.

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

Art. 11 - Cariche sindacali

Come previsto dall'art. 30 dello Statuto dei Lavoratori, i dipendenti che siano componenti degli Organi Direttivi Provinciali o Nazionali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL, hanno diritto d'usufruire, pro-quota in funzione dei rispettivi iscritti, di permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni degli Organi sindacali ai quali appartengono, nella misura massima complessiva di un'ora/anno per ciascun dipendente in forza.

Tali permessi dovranno essere richiesti dall'Organizzazione Sindacale Provinciale che ne ha titolo, con il preavviso normale di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.

Ai sensi dell'art. 31 della Legge n. 300/1970, i lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali o nazionali, nei Sindacati titolari di Rappresentanza collettiva (*cfr. 1° comma, art. 4*) hanno diritto, su richiesta, di essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato. Tale aspettativa va richiesta con preavviso di almeno 30 (trenta) giorni lavorativi e sarà considerata utile, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Art. 12 - Dirigenti di R.S.A.

La qualifica di Dirigente di R.S.A. spetta a quei Lavoratori nominati dal Sindacato rappresentato quali Responsabili della conduzione delle proprie Rappresentanze Sindacali aziendali.
Per la loro disciplina si rinvia all'Accordo di Categoria in Allegato 1).

Art. 13 - Trattenuta sindacale

L'Azienda provvederà a trattenere dalla retribuzione del Lavoratore i contributi sindacali previsti dalla delega trasmessa dal Sindacato firmatario il presente CCNL o dalle Organizzazioni Sindacali che, congiuntamente ai Sindacati sottoscrittori del CCNL, hanno stipulato un vigente Accordo Collettivo Aziendale di Secondo livello.
Il Dipendente interessato dovrà presentare formale richiesta, conformemente all'Accordo di Categoria in Allegato 1).

Art. 14 - Inscindibilità del presente CCNL - Edizione Ufficiale

Le Parti riconoscono che la funzione ora attribuita alla Contrattazione Collettiva non è d'esclusiva natura retributiva, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale che comporta la condivisione d'obiettivi, strategie e comportamenti che, anche in questo CCNL, sono mirati specialmente alla salvaguardia dei livelli occupazionali esistenti e a favorire le nuove assunzioni.

Pertanto, in coerenza con lo spirito di cui alla Premessa, le Parti concordano di assegnare al presente CCNL anche il ruolo di strumento finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle Parti firmatarie, in modo da permettere l'adattamento del presente CCNL alle situazioni concretamente presenti nelle singole realtà lavorative. Per qualsiasi utilizzo ufficiale del presente CCNL, avrà valore esclusivamente l'edizione a stampa predisposta a cura delle Parti stipulanti, integrata dalle successive Interpretazioni della Commissione Bilaterale, o quella editata nel sito dell'Ente Bilaterale Confederale (En.Bi.C.: *www.enbic.it*).

Art. 15 - Diritti sindacali e d'associazione: sintesi e rinvio

Per agevolare le Parti interessate, si riporta la Tabella di sintesi dei diritti e dei permessi per attività sindacale. Per quanto non previsto nel presente CCNL, si rinvia all'Accordo di Categoria in Allegato 1) e alle norme di Legge applicabili.

Tab. 1): Sintesi dei diritti e dei permessi per attività sindacale

R.S.T.: Assemblea Sindacale retribuita nelle Aziende fino a 15 Lavoratori	
Destinatari:	Tutti i Dipendenti.
Misura del diritto:	Nelle Aziende da 7 a 15 Lavoratori: 4 ore annue di assemblea retribuita da utilizzare normalmente fuori dall'orario di lavoro per la Contrattazione di Secondo livello o situazioni di crisi dell'Azienda. Nelle Aziende fino a 6 Lavoratori: 2 ore annue alle stesse condizioni di cui sopra. Le ore di assemblea, ancorché eccedenti l'orario ordinario di lavoro, saranno retribuite come ore ordinarie.
Condizioni:	L'oggetto deve riguardare aspetti del lavoro aziendale d'interesse dei lavoratori. Va richiesta dalla RST con preavviso normale di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.
R.S.A.: Assemblea Sindacale retribuita nelle Aziende con oltre 15 Lavoratori	
Destinatari:	Tutti i Dipendenti.
Misura del diritto:	10 ore annue di assemblea retribuita da effettuarsi collettivamente durante o fuori l'orario di lavoro. Le ore di assemblea, ancorché eccedenti l'orario ordinario di lavoro, saranno retribuite come ore ordinarie.
Condizioni:	L'oggetto deve riguardare aspetti del lavoro aziendale d'interesse dei lavoratori. Va richiesta dalla RSA con preavviso normale di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.
Permessi per Cariche sindacali	
Destinatari:	Dipendenti componenti gli Organi direttivi, provinciali o nazionali, delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.

Misura del diritto:	Un'ora di permesso retribuito all'anno, per ciascun dipendente in forza, da utilizzare pro-quota da ciascuna RSA. Diritto di aspettativa non retribuita per la durata del mandato.
Condizioni:	I permessi devono essere richiesti dall'Organizzazione Sindacale interessata, con il preavviso normale di almeno 3 (tre) giorni lavorativi. L'aspettativa va richiesta con preavviso di almeno 30 giorni lavorativi.
Norma Comune	*Le ore non usufruite al 31/12 di ogni anno decadono, senza diritto del Lavoratore ad ottenere alcuna indennità sostitutiva o di riportare "a nuovo" il saldo del monte ore non utilizzato.*

TITOLO III
LIVELLI DI CONTRATTAZIONE E INCONTRI

Art. 16 - Livelli di Contrattazione Collettiva

Le Parti concordano di disciplinare questo CCNL in coerenza agli obiettivi di creare nuova occupazione e per favorire la crescita fondata sull'aumento dell'efficienza nonché, per quanto compatibile, per ottenere incremento delle retribuzioni.

La Contrattazione si svolge, perciò, su due livelli:

a) **Primo livello**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore, anche solo detto "*CCNL*" e Accordi Nazionali allegati;
b) **Secondo livello**: Contratto Integrativo Aziendale, anche solo detto *Contratto Collettivo di Secondo Livello* o *Contratto di Secondo Livello Aziendale* o *Contratto di Secondo Livello*.

Art. 17 - Contrattazione Collettiva Nazionale di Primo livello

La Contrattazione Collettiva Nazionale riconosce all'Azienda il diritto d'impostare la propria attività sulla certezza degli oneri derivanti dal lavoro. Le Parti concordano che il CCNL, in condizioni di normalità, ha anche la funzione di garantire a tutti i Dipendenti del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza di trattamenti economici minimi regionali e normativi nazionali. Inoltre, il CCNL vuole assicurare e regolare il sistema di relazioni sindacali a livello nazionale, territoriale o aziendale.

Art. 18 - Contrattazione Collettiva di Secondo livello

Le Parti, al fine di favorire al massimo l'auspicato sviluppo della Contrattazione Collettiva di Secondo Livello in tutti gli ambiti ove essa sia possibile, prevedono strumenti contrattuali integrativi collettivi (Indennità Mensile Contrattuale) nelle Aziende in cui tale Contrattazione non dovesse realizzarsi.

La previsione Collettiva di primo livello ha, comunque, carattere sussidiario rispetto alla Contrattazione Collettiva di Secondo Livello e, pertanto, nelle materie delegate

essa sarà sostituita da quest'ultima nelle singole disposizioni definite, e per le aziende che la adotteranno.

Inoltre le Parti, riconoscendo la fondamentale importanza della gestione locale di alcuni aspetti contrattuali, concordano sulla possibilità che la Contrattazione di Secondo livello (*di prossimità*), in casi e situazioni particolari quali la salvaguardia dei posti lavoro o in situazioni di obiettiva e provata difficoltà territoriale o aziendale, possa temporaneamente portare anche a risultati economici inferiori a quelli della Contrattazione Collettiva sostituita. In tali casi, però, gli obiettivi e i sacrifici richiesti dovranno essere:

1) dichiarati formalmente;
2) programmati in tempi definiti;
3) essere soggetti a verifica periodica.

Per essere valida tale Contrattazione "*di prossimità*" dovrà essere:

- stipulata con le prerogative ed i criteri previsti dalla normativa di riferimento (art. 8 della L. 148/2011), anche in relazione alla legittimazione alla sottoscrizione;
- comunicata e consegnata in copia a tutti i lavoratori con nota scritta e sottoscrizione per avvenuta consegna.

Inoltre, le pattuizioni di cui al Contratto *di prossimità*, saranno valide ed efficaci a decorrere dal 15° giorno successivo all'avvenuta consegna della copia ai lavoratori.
Infatti, entro tale data, e quindi entro 15 giorni dalla ricezione della copia, è facoltà dei lavoratori fare richiesta di sottoposizione a Referendum aziendale dell'accordo sottoscritto, nella misura di almeno un terzo dei lavoratori interessati, con un minimo di due nelle aziende fino a sette dipendenti. La richiesta potrà essere effettuata in maniera sia congiunta che disgiunta dai singoli lavoratori.
La comunicazione di consegna dell'accordo deve quindi espressamente indicare la facoltà per i lavoratori della richiesta di Referendum ed il termine di scadenza dell'esercizio del diritto, nonché il numero minimo necessario di richieste per l'indizione dello stesso.
La richiesta dei lavoratori deve necessariamente avvenire in forma scritta.
Pertanto, allo scadere del 15° giorno, senza che sia intervenuta richiesta di Referendum, il Contratto derogatorio si intenderà definitivamente accettato dal lavoratore senza possibilità di contestazione alcuna.

Art. 19 - Durata e Ambiti della Contrattazione di Secondo Livello

La Contrattazione di Secondo livello sarà preferibilmente svolta in sede aziendale e **avrà una durata normale di 3 (tre) anni**, salvo periodi inferiori espressamente previsti dall'Accordo. Essa, quando conforme alle previsioni del presente CCNL, per le parti ivi definite, prevarrà sia sull'eventuale Contrattazione Territoriale che sulle norme contrattuali afferenti. La Contrattazione di Secondo livello potrà riguardare solo le

materie e gli istituti contrattuali espressamente indicati nel presente articolo o gli specifici istituti indicati dal CCNL come derogabili.

La parte economica aggiuntiva, oltre che alla previsione di specifiche indennità correlate a particolare gravosità della mansione, potrà definire solamente l'introduzione di Premi di Risultato integralmente correlati ad elementi dall'esito incerto (*es. redditività, produttività, qualità, ecc.),* anche in concorso tra loro, o indennità strettamente giustificate da particolari onerosità per tempi, modi o condizioni richiesti alla prestazione lavorativa, normalmente, solo in alcuni ambiti aziendali. Tali Premi dovranno conciliarsi con le compatibilità aziendali in funzione:

- ✓ degli aumenti retributivi previsti dai rinnovi del CCNL;
- ✓ delle eventuali retribuzioni eventualmente già previste dalla Contrattazione regionale o provinciale di Secondo livello.

Le Parti espressamente prevedono che, qualora la Contrattazione di Secondo livello non fosse operante, si dovrà riconoscere ai Lavoratori un importo mensile a titolo di Indennità Mensile Contrattuale, che cesserà solo in caso di Accordo di Secondo livello, e sempreché i benefici del Contratto di Secondo livello siano parificati all'indennità, essendo la stessa un elemento retributivo fisso e continuativo.

Art. 20 - Ambiti della Contrattazione di Secondo Livello

La Contrattazione di Secondo livello, potrà disciplinare pattiziamente le seguenti materie.

1) Sul Patto di Prova:
   a) durata del periodo di prova, ma entro i limiti legali consentiti.

2) Sull'Orario di lavoro:
   a) riorganizzazione dell'orario di lavoro ordinario o ricorso al "lavoro agile" o a profili particolari d'orario, la loro distribuzione nell'arco della giornata, settimana, mese e anno;
   b) deroghe sulla durata del lavoro giornaliero, settimanale, mensile e/o annuale, eccezionalmente, sul riposo giornaliero e sul riposo settimanale;
   c) definizione dei limiti massimi dell'orario di lavoro settimanale per i Lavoratori discontinui;
   d) modi di godimento dei riposi, pause intermedie o intervalli per la consumazione dei pasti;
   e) turni delle ferie;
   f) disciplina del lavoro a turni, anche quando a ciclo continuo, c.d. "H24";
   g) ampliamento della Banca delle Ore ed individuazione delle rarefazioni collettive;
   h) casi di superamento dei limiti previsti per il lavoro straordinario e supplementare, con individuazione di riposi compensativi;

i) adozione di particolari regimi di flessibilità aziendale;
j) adeguamento delle maggiorazioni orarie nel lavoro supplementare, straordinario e in caso di attivazione della Banca delle Ore;
k) individuazione di particolari forme di mobilità, flessibilità od organizzazione del lavoro applicabili in azienda quale risposta ai problemi organizzativi e/o di mercato.

3) Sulle mansioni:
a) eventuali cambi delle mansioni assegnate ai Lavoratori per modifica degli assetti organizzativi;
b) attivazione dei percorsi formativi ai fini della Mobilità Verticale;
c) eventuali cambi delle mansioni assegnate ai Lavoratori per modifica degli assetti organizzativi.

4) Sul trattamento economico, assistenziale e di *Welfare*:
a) istituzione o disciplina particolare degli eventuali Premi di produttività o presenza, dell'Indennità di trasporto, dell'Indennità di mensa o dei buoni pasto;
b) previsione di eventuali Ristorni in caso di Soci Lavoratori e loro regolamentazione;
c) ampliamento delle prestazioni di *Welfare Contrattuale*;
d) previsione di specifiche destinazioni del *Welfare Aziendale* e della destinazione di parte dei Premi di risultato alla Previdenza complementare;
e) sui Premi di Risultato;
f) sull'istituzione e criteri di partecipazione agli utili;
g) casi collettivi di istituzione e disciplina delle retribuzioni variabili per gli Operatori di Vendita;
h) previsione di contabilizzazione mensile dei ratei di tredicesima;
i) casi di ammissibilità del pagamento della tredicesima in ratei mensili;
j) lavoro e retribuzione a cottimo;
k) in materia di T.F.R., le condizioni di *miglior favore* ex comma 11, art. 2120 c.c., nel rispetto dei criteri previdenziali e legali vigenti;
l) sulla Previdenza Complementare.

5) Sulle forme di corresponsabilità e cogestione:

a) individuazione delle aree ed attività nelle quali attivare forme di più intensa partecipazione dei lavoratori al fine di approdare a forme di cogestione concordata ed integrata e corresponsabile dell'Impresa.

6) Sul cambiamento della sede di lavoro:
a) disciplina dei trattamenti aziendali nei casi particolari di trasferimento, trasferta, distacco o comando.

7) Sulle tipologie contrattuali:

a) *Tempo Parziale*: modi aziendali d'applicazione delle Clausole Elastiche e di distribuzione dell'orario di lavoro;
b) *Lavoro Determinato*: individuazione delle attività stagionali ex art. 21 D.Lgs. 81/2015 e s.m.i.; definizione delle causali e dei casi di "intensificazione" per il ricorso al tempo determinato; eventuali trattamenti aziendali correlati alla tipologia aziendale del lavoro determinato; il limite numerico dei contratti a tempo determinato; la riduzione dei periodi d'interruzione tra contratti a termine; la monetizzazione mensile delle retribuzioni differite;
c) *Lavoro Somministrato*: definizione, in particolari situazioni, che si prevedono temporanee o incerte, delle possibilità di superamento dei limiti numerici;
d) *Apprendistato*: formazione aziendale nell'Apprendistato; eventuale estensione agli Apprendisti di Premi e/o Indennità;
e) *Telelavoro*: l'esercizio della reversibilità nel Telelavoro; disciplina dell'uso di apparecchiature, strumenti e programmi informatici del Telelavoratore; azioni positive di coinvolgimento del Telelavoratore; suddivisione dei carichi di lavoro e individuazione dell'eventuale strumentazione di controllo; individuazione delle fasce di reperibilità; individuazione, in contradditorio, delle fattispecie disciplinarmente rilevanti e delle sanzioni previste;
f) *Lavoro Agile*: le condizioni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nel Lavoro Agile; l'orario di lavoro del Lavoratore Agile ed i relativi riposi; le condizioni ed i termini per l'applicazione del Lavoro Agile ai Quadri e Impiegati aziendali che abbiano funzioni commerciali, di collegamento, tutela immagine, studio, ricerca, organizzazione dei servizi ecc.; gli strumenti di lavoro utilizzati in modalità agile; eventuali indennità e/o premi correlati ai particolari modi di svolgimento *agile* dell'attività lavorativa; eventuali riconoscimenti, addebiti e ripartizioni delle spese per gli strumenti utilizzati nel Lavoro agile, in caso di anticipato immotivato recesso da parte del Lavoratore;
g) *Lavoro Intermittente*: definizione di particolari casi di ricorso al lavoro intermittente.

8) Sui controlli a distanza:
a) accordi sull'introduzione di impianti audiovisivi e nuove tecnologie.

9) Sull'appalto:
a) condizioni particolari nei cambi d'appalto;
b) negli appalti pubblici, ricerca di soluzioni temporanee *ad hoc* da riconoscere in sede aziendale per garantire l'equivalenza dei trattamenti.
In particolare con riferimento agli appalti pubblici o ai servizi affidati mediante procedure ad evidenza pubblica, la Contrattazione di secondo livello potrà individuare specifiche soluzioni organizzative, economiche e normative finalizzate a consentire alle imprese l'accesso e la

partecipazione alle gare nel rispetto del principio di equivalenza complessiva dei trattamenti economici e normativi eventualmente richiesto dalla stazione appaltante.

A tal fine, gli Accordi aziendali potranno prevedere, a titolo esemplificativo:

1. trattamenti economici integrativi, indennità o premi collegati alla specifica commessa o all'appalto;
2. strumenti di welfare aziendale o prestazioni integrative;
3. assetti organizzativi e regimi di orario funzionali alla gestione dell'appalto;
4. particolari modalità di articolazione della retribuzione complessiva e delle componenti variabili;
5. ulteriori condizioni aziendali che consentano di garantire, anche in termini complessivi, l'equivalenza dei trattamenti richiesta nei bandi di gara.

Tali previsioni potranno essere definite esclusivamente con riferimento alla specifica commessa o appalto, e per la durata dello stesso, nel rispetto della disciplina inderogabile di legge e dei minimi previsti dal presente CCNL, che rimarrà quello applicato ai lavoratori, con le regole integrate dall'accordo aziendale.

10) Sullo stato di crisi aziendale:

a) eventuali deroghe *in peius* rispetto ai diritti contrattuali (*per essere operative, devono seguire la procedura suddetta in termini di comunicazione e possibile richiesta del Referendum aziendale).* Sono ammesse deroghe alle previsioni contrattuali in tema di retribuzione solo nei casi di accertata crisi aziendale, quando tali accordi "di prossimità" siano necessari alla salvaguardia dell'occupazione. Resta inteso che sono incomprimibili: la"Paga Base Nazionale Conglobata Mensile"e gli "Aumenti Periodici d'Anzianità".
b) attivazione degli ammortizzatori sociali, compresa la stipulazione dei Contratti di Solidarietà.

11) Integrazione e formazione: le Parti s'impegnano a sviluppare uno specifico codice di comportamento che favorisca la formazione dei lavoratori e l'integrazione dei lavoratori immigrati, con attenzione ai reciproci valori di stabilità e correttezza del rapporto di lavoro.

12) Sugli incontri sindacali e informativi:

a) definizione di incontri, a livello territoriale e/o aziendale, fra le Parti stipulanti il presente CCNL e i loro Rappresentanti territoriali, per la disamina e approvazione dei contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
b) definizione ed attivazione degli incontri sindacali aziendali, dell'esercizio dei diritti sindacali e di consultazione dei Lavoratori;

13) Sugli Enti Bilaterali:
   a) attivazione di particolari percorsi formativi, anche e-learning, attagliati alle caratteristiche dell'Azienda in materia di Apprendistato e iniziative di formazione professionale.

14) Ogni altra condizione particolare rilevata in sede aziendale tra le Parti, purché nel rispetto della disciplina inderogabile in materia di lavoro subordinato ed in coerenza a quella prevista dal presente CCNL e dalla normativa legale vigente.

In caso di controversie inerenti alla Contrattazione di Secondo livello, le Parti potranno attivare la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione, istituita presso l'En.Bi.C.

Art. 21 - Attivazione della Contrattazione di Secondo Livello

Le Parti riconoscono l'importanza della contrattazione collettiva di secondo livello quale strumento di integrazione e adattamento della disciplina prevista dal presente CCNL alle specifiche esigenze organizzative, produttive, economiche e sociali delle imprese e dei lavoratori.

A tal fine, la Contrattazione Collettiva di secondo livello dovrà svilupparsi, preferibilmente a livello aziendale e/o territoriale, al fine di disciplinare le materie e gli istituti espressamente demandati dal presente CCNL o dalla normativa vigente alla contrattazione decentrata, nonché di individuare soluzioni condivise rispetto a particolari condizioni ed esigenze che dovessero manifestarsi nei singoli contesti lavorativi.

Art. 22 - Premio di Risultato (P.d.R.) e Collaborazione dei Lavoratori nella gestione dell'Impresa

Il Premio di risultato aziendale, già regolamentato dal precedente CCNL ha la funzione di:

1. *incentivare le forme di flessibilità aziendale del lavoro;*
2. *favorire il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali;*
3. *premiare quei lavoratori che maggiormente hanno concorso ad ottenere risultati aziendali.*

Pertanto, il Premio di risultato è nettamente distinto dalla partecipazione agli utili d'impresa, poiché questi ultimi riguardano risultati di un intero esercizio aziendale annuale, mentre il Premio di risultato è normalmente differenziato per aree, mansioni, specifici obiettivi, particolari gravosità del lavoro, responsabilità e simili.
I due Istituti, differenziati nelle forme e negli obiettivi, si presentano come complementari e, quindi, entrambi utili a responsabilizzare la forza lavoro e dare compatibili soddisfazioni economiche ai Lavoratori.

Le Parti, per incrementare il reddito dei Lavoratori in modo compatibile con l'esercizio, dichiarano la reciproca volontà di ampliare le forme di retribuzione premiante, attraverso la Contrattazione Aziendale di Secondo livello, con porzioni di **retribuzione esclusivamente commisurate agli incrementi di produttività, presenza, redditività, qualità, efficienza organizzativa ed innovazione**, oltre ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Per permettere la fruizione dei vantaggi fiscali e previdenziali, il Premio di Risultato potrà essere riconosciuto solo attraverso il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro o previsioni alternative di *Welfare*.

La gestione paritetica si realizza mediante schemi organizzativi che permettano di coinvolgere in modo diretto e attivo i lavoratori nei processi di innovazione e miglioramento delle prestazioni aziendali, perciò finalizzati ad ottenere incrementi di efficienza e produttività o condizioni di miglioramento della qualità della vita e del lavoro (*vedi Circ. Agenzia delle Entrate n. 5 del 2018, par. 1.2*).

Per questo, le Parti intendono promuovere la Contrattazione Aziendale di Secondo livello, normalmente sottoscritta tra Azienda e RSA, avente le caratteristiche previste dal Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 e s.m.i.

Gli indicatori di misurazione dei Premi incentivanti previsti dall'art. 2 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 e s.m.i., devono determinare un effettivo incremento della produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, essere oggettivi e verificabili dai Lavoratori.

Art. 23 - Collaborazione dei Lavoratori nella Gestione dell'Impresa

In attuazione dell'art. 46 della Costituzione, le Parti contrattuali intendono promuovere in sede aziendale, ogniqualvolta possibile, lo sviluppo della Collaborazione dei Lavoratori nella Gestione dell'Impresa, attraverso:

- la stipula di un articolata Contrattazione di Secondo Livello;
- la Partecipazione agli Utili;
- la definizione di Premi di Risultato;
- la costituzione di Commissioni Paritetiche o, comunque, occasioni di incontri informativi/formativi per la trattazione di eventuali criticità aziendali ed i relativi rimedi, gli indirizzi/obiettivi sui fabbisogni occupazionali, su quelli formativi ed in particolare sulla riqualificazione professionale; le problematiche aziendali connesse alla previdenza integrativa, all'assistenza sanitaria integrativa e al Welfare.

Al fine di favorire una partecipazione organizzativa stabile dei lavoratori, le Parti potranno istituire, mediante accordo aziendale di secondo livello, un **Comitato Aziendale di Partecipazione**, composto da rappresentanti dell'impresa e delle rappresentanze dei lavoratori, con funzioni consultive e propositive in materia di:

a) organizzazione del lavoro e innovazione dei processi produttivi;
b) introduzione di nuove tecnologie e loro impatto sull'attività lavorativa;
c) miglioramento della produttività e della qualità dei servizi;
d) sviluppo professionale, formazione e riqualificazione delle competenze;
e) iniziative di welfare aziendale e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il Comitato Aziendale di Partecipazione potrà riunirsi periodicamente e costituire una sede stabile di confronto tra impresa e lavoratori, finalizzata a favorire la condivisione delle informazioni strategiche e la definizione di soluzioni organizzative innovative, nel rispetto delle prerogative imprenditoriali e della normativa vigente. Le Parti riconoscono che tali strumenti di partecipazione rappresentano un fattore di sviluppo delle relazioni industriali e di rafforzamento della competitività delle imprese, in coerenza con i principi di collaborazione previsti dall'art. 46 della Costituzione.

Le Associazioni Datoriali e le Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici si rendono disponibili ai Datori di lavoro che applicano integralmente il presente CCNL e ai loro Lavoratori dipendenti, per favorire il corretto sviluppo aziendale del presente articolo, nonché per l'assistenza nella Contrattazione di Secondo livello.

Art. 24 - Esame congiunto territoriale

A livello provinciale o aziendale, su richiesta di una delle Parti sottoscrittrici il presente CCNL, le Associazioni territoriali Datoriali e dei Lavoratori, s'incontreranno per il tramite delle rispettive Organizzazioni Sindacali firmatarie, al fine di procedere ad un esame congiunto sulla stima delle condizioni operative future e sulle possibilità di raggiungimento d'intese aziendali.

TITOLO IV
PARITA' RETRIBUTIVA DI GENERE
PREMESSA

Le Parti sociali, nel riaffermare il valore centrale della dignità della persona, delle pari opportunità e della non discriminazione quali principi cardine di un moderno ed equilibrato sistema di relazioni industriali, convengono sull'opportunità di promuovere e consolidare una cultura del lavoro improntata all'equità, all'inclusione e alla valorizzazione oggettiva delle competenze, dell'impegno e delle responsabilità effettivamente esercitate.

Tale comune impegno si inscrive nel solco dei principi costituzionali ed eurounitari, trovando puntuale riferimento nella normativa vigente e, in

particolare, nell'art. 28 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), che vieta qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, nonché nelle disposizioni in materia di trasparenza retributiva e di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere dettate dalla Direttiva (UE) 2023/970 e dal relativo decreto legislativo di recepimento (D.Lgs. n. 96/2026).
In tale prospettiva, le Parti sociali si danno reciprocamente atto che il sistema di classificazione professionale, i livelli di inquadramento e i trattamenti economici definiti dal presente CCNL Commercio sono elaborati secondo criteri comuni, oggettivi e neutri rispetto al genere e costituiscono il parametro contrattuale di riferimento idoneo ad assicurare l'effettiva applicazione del principio di parità retributiva tra lavoratrici e lavoratori. Attraverso il seguente articolato, le Parti sociali intendono pertanto favorire azioni condivise di informazione, sensibilizzazione culturale e orientamento, fermo restando che le relative previsioni rivestono natura programmatica e di indirizzo, operano nel pieno rispetto delle norme inderogabili di legge e dell'autonomia collettiva.

Impegno per la Parità Retributiva di Genere e la Cultura della Trasparenza

Art. 25 - Principi generali e valore culturale della parità retributiva

Le parti sociali riconoscono e promuovono, quale valore fondante della propria cultura d'impresa e della propria responsabilità sociale, il principio della parità di trattamento economico e normativo tra lavoratrici e lavoratori, nonché il divieto di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, fondata sul genere.

In piena aderenza al dettato dell'art. 37 della Costituzione, del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e del D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96 di attuazione della Direttiva (UE) 2023/970, Le parti sociali si impegnano a diffondere a tutti i livelli aziendali una cultura organizzativa improntata all'equità, al merito e alla neutralità di genere nella valorizzazione del lavoro per uno «stesso lavoro» o per un «lavoro di pari valore».

Le disposizioni del presente articolato esprimono un impegno di indirizzo culturale e di sensibilizzazione interna; esse si coordinano con la legislazione vigente.

Art. 26 - Coerenza con il sistema di classificazione e inquadramento del CCNL

Le parti sociali individuano nel sistema di classificazione professionale, nei livelli di inquadramento, nei profili esemplificativi e nei trattamenti economici stabiliti dal presente CCNL applicato il parametro oggettivo e neutro rispetto al genere idoneo a garantire la parità retributiva tra lavoratrici e lavoratori, avvalendosi della presunzione di conformità sancita dall'art. 4, comma 1, del D.Lgs. n. 96/2026.

Nella gestione ordinaria del rapporto di lavoro, l'attribuzione delle mansioni, il riconoscimento delle indennità contrattuali (incluse le indennità di funzione

direttiva o legate a specifiche modalità della prestazione) e il riproporzionamento del trattamento economico in ragione dell'Indice di Prestazione nel lavoro a tempo parziale sono attuati nel rigoroso rispetto dei criteri oggettivi fissati dal CCNL, assicurando che l'articolazione oraria o la tipologia contrattuale non costituiscano fattore di penalizzazione indiretta di genere.

Art. 27 - Sensibilizzazione sulla neutralità dei processi di selezione e valutazione

Al fine di prevenire stereotipi e pregiudizi inconsapevoli, le parti sociali promuovono azioni di sensibilizzazione rivolte alle funzioni preposte alla selezione, alla gestione delle risorse umane e al coordinamento dei gruppi di lavoro, orientate ai seguenti principi:

a) **Neutralità nell'accesso all'impiego:** adozione di avvisi di ricerca del personale, denominazioni dei ruoli e conduzione dei colloqui conoscitivi formulati in modo neutro sotto il profilo del genere, nel rispetto della trasparenza pre-assuntiva e del divieto di indagine sulle retribuzioni pregresse secondo i limiti di legge

b) **Oggettività nella valutazione del valore del lavoro:** promozione di una cultura della valutazione delle prestazioni e del potenziale basata su fattori oggettivi quali competenze, impegno, responsabilità e condizioni di lavoro avendo cura di non sottovalutare le competenze trasversali e relazionali (*soft skills*) tipiche delle funzioni di contatto con la clientela e di coordinamento

c) **Equità nelle componenti variabili e nei percorsi di crescita:** diffusione di buone prassi volte a garantire che l'accesso alla formazione, alle progressioni di carriera e agli eventuali riconoscimenti economici premiali o variabili avvenga secondo criteri trasparenti, verificabili e privi di distorsioni legate al genere.

Art. 28 - Iniziative di informazione, formazione e inclusione lavorativa

Nell'ambito delle proprie iniziative volontarie di comunicazione interna e formazione, Le parti sociali favoriscono la diffusione della conoscenza dei diritti e degli strumenti previsti dalla normativa in materia di pari opportunità, inclusa l'attenzione ai profili di vulnerabilità multipla o intersezionale.

Le parti sociali promuovono altresì una cultura aziendale volta a sostenere l'equilibrio tra vita professionale e vita familiare, sensibilizzando i responsabili di funzione affinché la fruizione dei congedi di maternità, di paternità, parentali o di assistenza non determini alcun pregiudizio sul percorso di crescita professionale e sull'evoluzione del trattamento economico al rientro in servizio.

Art. 29 - Osservazione dei dati, clausola di salvaguardia e rinvio

Le parti sociali effettuano le attività di rilevazione, comunicazione e monitoraggio dei dati sulla composizione del personale e sui livelli retributivi esclusivamente nei casi, con le cadenze temporali, secondo le soglie dimensionali e con le modalità stabilite dalla normativa vigente (ivi inclusi il D.Lgs. n. 198/2006 e il D.Lgs. n. 96/2026).

Eventuali iniziative volontarie di analisi statistica interna o l'eventuale adesione a percorsi di certificazione della parità di genere ai sensi dell'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 rientrano nelle prerogative discrezionali delle parti sociali e non costituiscono fonte di diritti soggettivi ulteriori o di automatismi retributivi o di inquadramento al di fuori delle previsioni di legge e di contratto collettivo.

Per tutto quanto non espressamente richiamato nel presente articolato, si applicano integralmente le disposizioni inderogabili di legge e le norme del presente CCNL.

TITOLO V
REFERENDUM AZIENDALE: STRUMENTO DI DEMOCRAZIA SINDACALE DIRETTA

Premessa

L'enorme differenziazione intervenuta nei contenuti professionali dei Lavoratori e le divergenti situazioni che possono configurarsi anche tra aziende del medesimo settore e territorio, rendono obsoleta la conformazione verticistica delle vecchie strutture sindacali, funzionale agli aspetti politici piuttosto che aziendali. Per questo, e quale concreta dimostrazione del favore contrattuale verso il principio di sussidiarietà e verso gli strumenti di democrazia diretta, le Parti intendono promuovere tra i Lavoratori l'istituto del Referendum, così come lo sviluppo della Contrattazione di Secondo livello.

Art. 30 - Referendum Aziendale: oggetto, finalità e scopi

Il Referendum Aziendale, che dovrà riguardare aspetti retributivi e/o normativi collettivi, Territoriali o Aziendali, si effettua tra tutti i Lavoratori interessati dagli effetti di un Accordo o Bozza di Accordo sottoscritto tra Azienda e RSA, per verificarne la loro effettiva adesione.
In caso di bocciatura, l'Accordo o la Bozza di Accordo dovranno essere annullati o ridiscussi.
In caso di approvazione, essi potranno essere legittimamente applicati alla totalità dei dipendenti interessati dall'Accordo, già presenti in Azienda od anche successivamente assunti.

Art. 31 - Referendum Aziendale: definizione, condizioni e tipi di Referendum

Vi potranno essere due tipi di Referendum Aziendale:

1) Referendum Consultivo
2) Referendum Deliberativo

1) Referendum Consultivo: esso potrà essere promosso dall'Azienda, dalla RSA o da un terzo dei Lavoratori interessati all'eventuale applicazione, con un minimo di 2. Ordinariamente, lo scopo è quello di individuare possibili *linee di soluzione* ad una situazione di crisi.

I suoi effetti avranno valore di indirizzo per la discussione del provvedimento tra le Parti o di scelta tra le diverse soluzioni poste a verifica referendaria.

2) Referendum Deliberativo: esso può essere promosso dall'Azienda, dalla RSA o da un terzo dei lavoratori interessati, con un minimo di 2. Lo scopo è di approvare o di respingere un testo già preventivamente concordato tra Azienda e RSA.

I suoi effetti saranno validi per tutti i soggetti (Datore di lavoro e Lavoratori) per i quali sia prevista l'esecuzione o l'applicazione dell'Accordo.

Art. 32 - Referendum Aziendale: condizioni ed effetti, in generale

Il Referendum Aziendale, che potrà essere richiesto da almeno 1/3 dei lavoratori, o dal sindacato firmatario il presente CCNL, dovrà avvenire in modo formale, con garanzia d'informazione sulla materia da decidere e congrua illustrazione della stessa, anche con l'assistenza del Dirigente esterno del Sindacato.

La Rappresentanza dell'Impresa, in apposito spazio, potrà illustrare ai Lavoratori interessatigli obiettivi dell'Accordo o della proposta da sottoporre a Referendum.

Quando al Referendum partecipi la **maggioranza assoluta** degli aventi diritto, tali essendo tutti i Lavoratori interessati dalle applicazioni del quesito, il risultato approvato dalla maggioranza assoluta dei votanti diverrà vincolante per tutti i Lavoratori ai quali si applicano o si applicheranno le norme approvate.

Resta inteso che il Referendum Aziendale non è percorribile ogniqualvolta la RSA/RST sottoscrittrice dell'Accordo documenti, in modo formale, di rappresentare un numero di iscritti almeno pari alla maggioranza assoluta della forza lavoro cui l'Accordo si applica. Con tale condizione, l'Accordo sottoscritto dalla RSA sarà immediatamente vincolante per tutti i Lavoratori interessati.

Art. 33 - Referendum Aziendale: Parti promotrici, scopo del Referendum e ambito di applicazione

Nel caso in cui l'ipotesi di Accordo aziendale sia sottoscritta tra le Parti Aziendali e preveda anche deroghe *in peius* rispetto alla disciplina collettiva nazionale, la stessa,

per essere valida e applicabile alla generalità dei lavoratori interessati, dovrà seguire una specifica procedura espressamente sotto indicata:

- stipulata con le prerogative ed i criteri previsti dalla normativa di riferimento, anche in relazione alla legittimazione alla sottoscrizione;
- comunicata e consegnata in copia a tutti i lavoratori con nota scritta e sottoscrizione per avvenuta consegna.

In tal modo, le pattuizioni di cui al Contratto *di prossimità*, saranno valide ed efficaci a decorrere dal 15° giorno successivo all'avvenuta consegna della copia ai Lavoratori.
Infatti, entro tale data, e quindi entro 15 giorni dalla ricezione della copia, è facoltà dei lavoratori fare richiesta di sottoposizione a Referendum aziendale dell'Accordo sottoscritto, nella misura di almeno un terzo dei lavoratori interessati, con un minimo di due nelle aziende fino a sette dipendenti. La richiesta potrà essere effettuata in maniera sia congiunta che disgiunta dai singoli lavoratori.
La comunicazione di consegna dell'Accordo deve quindi espressamente indicare la facoltà per i lavoratori della richiesta di Referendum ed il termine di scadenza dell'esercizio del diritto, nonché il numero minimo necessario di richieste per l'indizione dello stesso.
La richiesta dei lavoratori deve necessariamente avvenire in forma scritta.
Pertanto, allo scadere del 15° giorno, senza che sia intervenuta richiesta di Referendum, il Contratto di secondo livello si intenderà definitivamente accettato dal lavoratore senza possibilità di contestazione alcuna.
Il promotore del Referendum potrà essere almeno un terzo dei lavoratori interessati dall'applicazione dell'Accordo, sempre con un minimo di 2, o l'Azienda.
Pertanto, scopo del Referendum Aziendale sarà di porre all'approvazione della generalità dei lavoratori interessati la bozza di Accordo di Secondo livello raggiunto tra RSA/RST e Azienda o una proposta di Accordo di prossimità, formulata al fine di salvaguardare posti di lavoro o la continuità dell'azienda stessa. Con l'approvazione referendaria di tale Intesa, Proposta o Accordo, esso sarà poi applicabile di diritto a tutti i lavoratori cui lo stesso si riferisce.
La stessa efficacia "*erga omnes*" dell'approvazione sarà data dalla comunicazione scritta di approvazione del Contratto di Secondo livello, secondo le modalità sopra descritte, qualora l'esercizio della richiesta di referendum non venga effettuata da un numero di lavoratori pari ad un terzo, con un minimo di 2 per le aziende con almeno 7 dipendenti.
La bozza o Ipotesi di Accordo da sottoporre a Referendum dovrà avere portata collettiva e, quindi, riguardare l'intera Azienda o una parte di essa funzionalmente autonoma o, comunque, chiaramente individuabile. L'Ipotesi di Accordo e quindi il Referendum, potranno riguardare anche una o più Categorie di lavoratori (es. *Impiegati o Operai*) o specifiche mansioni (es. *Impiegati Commerciali o Operai addetti alle manutenzioni*). Come detto, parteciperanno di diritto al Referendum tutti

i Lavoratori che fanno parte dell'area, categoria o mansione regolamentata dall'Ipotesi di Accordo che si sottopone a verifica referendaria.

Art. 34 - Referendum Aziendale: *Prima assemblea* ed Elezione del Comitato Elettorale

Procedura:

1. Prima delle attività referendarie di cui al successivo articolo, la RSA/RST dovrà convocare apposita assemblea sindacale, richiesta nei tempi e modi previsti dal CCNL, ponendo all'Ordine del Giorno la presentazione dell'Accordo o Proposta che sarà oggetto di Referendum.
2. In tale assemblea, la RSA/RST, anche mediante l'assistenza del Dirigente esterno del sindacato, illustrerà l'oggetto del Referendum, i modi di svolgimento (*condizioni di validità, modi delle votazioni, maggioranze necessarie, garanzie formali, operazioni di spoglio e proclamazione dei risultati)* e gli effetti del risultato, chiarendo che l'esito sarà vincolante per tutti i lavoratori interessati.
3. La RSA/RST provvederà poi ad illustrare il quesito del Referendum ed il testo che sarà sottoposto a voto.
4. In tale assemblea di Lavoratori, in apposito spazio distinto, potrà partecipare anche il Datore di lavoro o un Delegato Aziendale, sempre allo scopo di illustrare gli obiettivi dell'accordo o della proposta da sottoporre a Referendum.
5. Al fine di garantire la regolarità delle operazioni di consultazione referendaria, si formerà il **Comitato Elettorale** composto, oltre che dalla RSA/RST, anche da un Delegato aziendale e da altri 2 lavoratori eletti dall'Assemblea per ciascun membro della RSA/RST. Il Lavoratore che avrà ottenuto maggiori voti di preferenza sarà cooptato Presidente del Comitato Elettorale.
   Tale Comitato avrà i compiti di presiedere al corretto svolgimento della consultazione, di effettuare lo spoglio delle schede di voto e di proclamare i risultati del Referendum.
6. Il Comitato redigerà tre originali del Verbale di Assemblea con la votazione degli eletti nel Comitato Elettorale e dei rispettivi voti ottenuti. I membri del Comitato sottoscriveranno i predetti Verbali, conservandone uno tra gli Atti del Referendum. Un altro originale sarà conservato dalla RSA/RST. Il terzo originale sarà per l'Azienda. Una copia sarà trasmessa all'En.Bi.C. per l'inoltro agli Enti di competenza.
7. Le Parti consigliano che, a garanzia degli aspetti formali, la RSA/RST, negli adempimenti di cui ai predetti punti da 3. a 6., sia assistita da un Dirigente esterno del/dei Sindacato/i sottoscrittore/i.

Art. 35 - Referendum Aziendale: Indizione della seconda assemblea

Trascorsi almeno 5 giorni lavorativi dall'Assemblea sindacale di cui al precedente articolo, la RSA/RST indirà, nei modi e forma consueti per la richiesta di Assemblea sindacale, il "Referendum" tra tutti i Lavoratori interessati, fissandone

la data dopo aver sentito il Comitato Elettorale ed allegando o esponendo nella Bacheca aziendale il testo che sarà posto al voto, completo di Allegati e/o di riferimenti.

Art. 36 - Referendum Aziendale: Diritto di voto e Validità della Consultazione

Per il Referendum hanno diritto di voto tutti i lavoratori dipendenti destinatari delle intese oggetto del Referendum, indipendentemente dalla qualifica, tipologia di lavoro (*Telelavoro, Lavoro Agile, Lavoro Intermittente, Lavoro somministrato o Apprendistato*) o durata del loro rapporto (*tempo pieno, parziale, determinato, intermittente ecc.*), purché siano in forza sia alla data d'indizione che di svolgimento del Referendum.
Per la validità del Referendum è sempre richiesta la partecipazione al voto della maggioranza assoluta degli aventi diritto.

Art. 37 - Referendum Aziendale: Operazioni di Voto - Procedura

1. Prima dell'apertura dei seggi, il Comitato Elettorale si assicura:
   a. che sia stata formata la lista degli aventi diritto al voto, che sarà siglata e sottoscritta da tutti i Membri del Comitato;
   b. che la domanda posta nelle schede di voto individui in modo certo e univoco l'oggetto e il quesito referendario, seguito da due evidenti riquadri indicanti "SI" o "NO";
   c. che siano state predisposte tante schede di voto quanti gli aventi diritto, più tre originali sottoscritti dal Comitato: uno per la RSA/RST, uno per l'Azienda ed uno da allegare agli Atti del Referendum, conservati poi dal Presidente per conto del Comitato;
   d. che le schede, conformi al modello predisposto dalle Parti, si presentino identicamente tutte piegate, in modo che l'esterno sia privo di qualsiasi indicazione, salvo una timbratura che qualifichi la scheda in modo certo;
   e. che siano stati preventivamente fissati e pubblicizzati i tempi di apertura e di chiusura della consultazione;
   f. che siano state preventivamente concordate tra tutte le Parti interessate le condizioni organizzative che rendano effettivo l'esercizio del diritto di voto a tutti i Lavoratori destinatari delle Intese che si sottopongono a Referendum. In realtà articolate, l'apertura dei seggi potrà essere fatta in più giorni, in modo da favorire al massimo la partecipazione al voto di tutti gli aventi diritto;
   g. che sia garantita la segretezza del voto.
2. Per l'identificazione dei lavoratori per l'esercizio del diritto di voto, ove non noti ad almeno due componenti del Comitato Elettorale, gli stessi dovranno esibire la tessera aziendale munita di fotografia e generalità o un valido documento di riconoscimento.
3. La scheda di voto sarà consegnata all'avente diritto al momento dell'esercizio del voto, con spunta sull'elenco dei votanti.

4. Il voto, a pena di nullità, dovrà essere espresso in condizioni di riservatezza.
5. Il voto si esprimerà con una croce su uno solo dei due riquadri: "SI", per approvazione del quesito, "NO" per la sua bocciatura.
6. Qualsiasi altra scritta o espressione di voto renderà nulla la scheda.
7. Il Presidente del Comitato registrerà, con sottoscrizione e firma, nel Verbale del Referendum, il nome di tutti i Lavoratori aventi diritto di voto, precisando quelli che hanno votato, gli astenuti e gli assenti.
8. La scheda votata sarà consegnata ripiegata al Presidente, o a suo incaricato del Comitato, per essere introdotta e conservata in un'apposita urna sigillata, ove permarrà fino all'apertura delle operazioni di spoglio. Introdotta la scheda nell'urna, l'incaricato proclamerà: "(*nome e cognome) ha votato*" e tale voto sarà utile al raggiungimento del quorum di cui al successivo comma 1. dell'articolo seguente.
9. Il Comitato registrerà nominalmente l'avvenuto esercizio del diritto di voto.
10. In caso di apertura dei seggi su più giorni, ad ogni chiusura del seggio, le urne di voto dovranno essere sigillate e firmate dai componenti del Comitato Elettorale, formando un sintetico verbale. Alla riapertura del seggio, il Comitato constaterà la regolarità dei sigilli e lo verbalizzerà. Quindi, in assenza di anomalie, il Comitato potrà rimuovere i sigilli e riprendere le operazioni di voto.
11. Concluse le votazioni, all'ora di chiusura del/dei seggio/i, le schede timbrate e non ritirate entro il termine di chiusura delle operazioni di voto, previa verifica con il numero degli astenuti, degli assenti e verbalizzazione, saranno annullate, mentre tutte le schede votate dovranno permanere nell'urna di voto sigillata.

Art. 38 - Referendum Aziendale: Operazioni di Spoglio - Procedura

1. Dopo la chiusura delle operazioni di voto, il Comitato verificherà che il numero dei votanti sia superiore al 50% degli aventi diritto, nel qual caso proclamerà raggiunto il quorum e la validità della consultazione. In caso contrario, con apposito Verbale, il Referendum sarà considerato deserto e la consultazione non valida.
2. Se la consultazione è dichiarata valida, il Comitato:
    a. aprirà le urne di voto, verificando la coincidenza tra il numero dei votanti e le schede di voto espresse;
    b. quindi, effettuerà lo spoglio delle schede contenute, registrando e separando le schede nulle (*vedi precedente articolo, commi 4, 5 e 6*), le schede bianche, le schede valide con voto "SI" e quelle valide con voto "NO".
3. Il Presidente del Comitato, compiuto lo spoglio, registrerà nel Verbale del Referendum il risultato ottenuto dalle votazioni, indicando:
    a. il numero dei lavoratori aventi diritto al voto;
    b. il quorum di votanti richiesto per la validità della consultazione;
    c. il numero dei lavoratori votanti;

d. il numero delle schede nulle;
e. il numero delle schede bianche;
f. il quorum richiesto per l'approvazione del quesito (50% del numero dei votanti + 1);
g. il numero dei voti "SI";
h. il numero dei voti "NO";
i. l'indicazione dell'esito del Referendum: "*Oggetto del Referendum approvato*", quando vi è la maggioranza di SI o, "*Oggetto del Referendum respinto*", quando vi è la maggioranza di NO.

4. Il Verbale del Referendum dovrà riportare le eventuali osservazioni di uno o più membri del Comitato Elettorale. Inoltre, dovrà essere debitamente siglato in ogni pagina da tutti i membri del Comitato Elettorale (RSA/RST, Delegato aziendale e membri Eletti) e sottoscritto dal Presidente.
5. Le schede di voto saranno conservate in un contenitore, chiuso con sigillatura siglata dal Comitato, e custodito dalla RSA/RST per le eventuali operazioni di verifica del voto.

Art. 39 - Referendum Aziendale: Proclamazione dei risultati

Il Comitato Elettorale proclamerà i risultati del Referendum mediante pubblicazione del Verbale di Referendum (*email, affissione in bacheca, ecc.*).
Un originale di tale Verbale sarà inoltrato dal Presidente del Comitato Elettorale alla RSA/RST e un altro originale all'Azienda, che ne accuseranno ricevuta, sottoscrivendo l'originale del Comitato.
Una copia sarà inoltrata all'En.Bi.C. Territoriale (Regionale o Provinciale) e all'En.Bi.C. Nazionale, per quanto di competenza.
Un terzo originale, per conto del Comitato, sarà conservato dal Presidente tra gli Atti del Referendum.

Art. 40 - Referendum Aziendale: Richiesta di esibizione delle schede di voto

A garanzia della correttezza della consultazione, i Lavoratori, con motivazione scritta, potranno richiedere al Presidente del Comitato Elettorale, entro 3 giorni lavorativi dalla proclamazione dei risultati, la verifica delle schede di voto.
Tale richiesta dovrà essere trasmessa anche alla RSA/RST, sempre entro il termine di decadenza di giorni 3 lavorativi dalla proclamazione dei risultati.
Il Comitato Elettorale, esaminate le richieste di verifica e le loro motivazioni, le porrà ai voti. Se almeno un terzo dei componenti approva la verifica, la stessa dovrà essere effettuata tempestivamente e, comunque, entro 5 (cinque) giorni lavorativi, alla presenza del richiedente o del Rappresentante dei richiedenti.

Art. 41 - Referendum Aziendale: Ricorsi

Eventuali ricorsi o impugnazioni della procedura di Referendum dovranno essere presentati per iscritto all'Organizzazione Sindacale della RSA/RST e al Presidente

del Comitato Elettorale, entro il 5° giorno lavorativo dalla proclamazione dei risultati o dalla data di avvenuta verifica.
In caso di ricorsi sul rispetto della procedura, il Comitato Elettorale sarà integrato dal Richiedente la verifica o dal Rappresentante dei richiedenti, e da un Dirigente sindacale esterno rappresentante dell'Organizzazione/i Sindacale/i che ha/hanno eletto la RSA/RST.
Previo ricevimento in copia di tutta la documentazione afferente al Referendum (*richieste di convocazione delle assemblee sindacali, numero schede di voto predisposte, copia di tutte le schede di voto, anche quelle nulle o non utilizzate, Verbale di Referendum, copia dell'Accordo/Ipotesi di accordo oggetto del Referendum, ogni ulteriore comunicazione intervenuta in merito al Referendum*), che dovrà essere consegnata ai Ricorrenti entro 5 giorni lavorativi dalla presentazione del ricorso, gli stessi Ricorrenti avranno altri 5 giorni lavorativi per illustrare al Comitato Elettorale allargato le motivazioni del ricorso. Il Comitato Elettorale allargato dovrà stendere entro 7 giorni lavorativi, con l'approvazione della maggioranza assoluta dei suoi membri, un motivato Verbale conclusivo di conferma o di reiezione del Referendum e dei risultati proclamati. Il Verbale sarò redatto in cinque originali: uno per il Comitato, uno per la RSA/RST, uno per l'Azienda, uno per il Rappresentante dell'Organizzazione Sindacale che ha eletto o nominato la RSA/RST e uno per il Ricorrente o per il Rappresentante dei ricorrenti. Il Verbale, in copia, sarà pubblicato in bacheca aziendale per informazione di tutti i Lavoratori e sempre trasmesso all'En.Bi.C. Territoriale e Nazionale.
In caso di annullamento per vizi di forma dei risultati del Referendum, a rimedio, lo stesso potrà essere riproposto, rispettando le forme prescritte.

Art. 42 - Referendum Aziendale: Effetti dei risultati del Referendum

Il risultato del Referendum, condotto nel rispetto della procedura di cui al presente Titolo, dal 6° giorno lavorativo dalla Proclamazione dei risultati o, in caso di Ricorso, dalla pubblicazione in bacheca o simili del Verbale conclusivo di conferma, l'approvazione renderà efficace l'Accordo sottoposto a Referendum, che diverrà così vincolante per tutti i lavoratori aventi diritto di voto, anche di futura assunzione, e per entrambe le Parti che l'hanno sottoscritto (*RSA/RST e Datore di lavoro*).
Attesa la procedura di informazione dei lavoratori con comunicazione dell'Accordo e facoltà di richiesta del Referendum, e la conseguente sostanziale approvazione dello stesso in ipotesi di mancata richiesta di consultazione, per un principio di democrazia sostanziale, in ipotesi di mancato raggiungimento del quorum di validità della consultazione, l'Accordo si intenderà come approvato, dovendo dare alla mancata partecipazione dei lavoratori una formale accettazione per omessa manifestazione del dissenso all'Accordo già approvato.
Pertanto, il mancato raggiungimento del quorum renderà efficace l'Accordo

sottoposto a Referendum, che diverrà così vincolante per tutti i lavoratori aventi diritto di voto, anche di futura assunzione, e per entrambe le Parti che l'hanno sottoscritto (*RSA/RST e Datore di lavoro*).
Gli effetti del Referendum non saranno retroattivi e, quindi, l'Accordo eventualmente cassato continuerà a produrre effetti fino all'ultimo giorno del mese in cui si è ufficializzato il Verbale conclusivo di conferma dei risultati del Referendum che ha bocciato l'Accordo.
Parimenti, in caso di approvazione referendaria di Accordi già operanti, gli stessi continueranno a produrre effetti senza soluzione di continuità.
Qualora il Referendum approvi un Accordo non ancora pubblicato, esso sarà applicato dal primo giorno del mese successivo a quello di proclamazione del risultato referendario.

TITOLO VI
DIRITTI D'INFORMAZIONE

Art. 43 - Diritti di Informazione

A. Di comparto territoriale - Le Aziende che applicano il presente Contratto e che occupano a tempo indeterminato più di:

a) 50 Dipendenti, se operano nell'ambito di una sola provincia;
b) 100 Dipendenti, se operano in più province ma nell'ambito di una sola regione;
c) 200 Dipendenti, se operano nell'ambito nazionale in più regioni;

annualmente, di norma entro il primo semestre, su domanda delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL o della maggioranza delle RSA interessate o anche attraverso l'Associazione territoriale imprenditoriale cui l'Azienda aderisce, s'incontreranno, ai rispettivi livelli, per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo settoriali.

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

Nelle medesime occasioni, a richiesta saranno fornite informazioni sull'effettuazione del lavoro domenicale e festivo, nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie d'impiego ivi utilizzate. Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle Aziende quali, ad esempio, sui Codici di condotta disciplinare interni, Certificazioni, asseverazioni, situazione infortunistica aziendale e conflitti di lavoro.

B. Aziendali - Con la stessa periodicità e alle stesse condizioni di cui al primo comma del paragrafo A. del presente articolo, le Aziende, a domanda, forniranno alle Organizzazioni Sindacali e/o alle RSA, informazioni orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D. Lgs. 25/2007, riguardanti:

a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività, nonché indicazioni sulla situazione economica;
b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto della crisi;
c) le decisioni aziendali che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro.

Inoltre, sempre con cadenza annuale, l'Azienda, a richiesta delle proprie R.S.A. o della R.S.T., è tenuta a informarle sull'andamento del ricorso del lavoro:

- a tempo determinato;
- a tempo parziale;
- intermittente;
- in somministrazione (*la durata e il numero dei contratti; la qualifica dei lavoratori interessati*);
- supplementare e/o straordinario e utilizzo della Banca delle ore.

Copia del verbale conclusivo di tali incontri sarà inoltrata per conoscenza anche all'Organizzazione Nazionale di ciascuna parte interessata.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale, il Datore di lavoro è tenuto a informare tempestivamente il personale già dipendente con contratto a tempo pieno, occupato in unità periferiche aziendali site nello stesso comune, anche mediante comunicazione scritta da affiggere in luogo accessibile a tutti, ed è tenuto a prendere in prioritaria considerazione, nell'ambito della fungibilità, le domande interne di trasformazione a tempo parziale.

Al fine di favorire la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, il Datore di lavoro è tenuto a informare i lavoratori assunti a tempo determinato e le R.S.A. o R.S.T., dei posti vacanti a tempo indeterminato, che si rendano disponibili in azienda, riferentesi alle medesime mansioni del lavoratore informato.

Tali previsioni potranno essere ottemperate anche mediante affissione in bacheca aziendale della relativa comunicazione.

Art. 44 - Commissioni Paritetiche Settoriali

A tutela delle realtà lavorative di più ridotte dimensioni, annualmente (*di norma, entro il primo semestre*), le Parti, a richiesta di una di esse, s'incontreranno anche con la presenza degli R.S.T. e dei R.S.D., al fine di effettuare un esame congiunto del quadro sociale ed economico del settore, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi d'innovazione. Saranno altresì presi in esame:

1) i processi di sviluppo e di riorganizzazione derivanti, direttamente o indirettamente, dalla riforma del settore, che abbiano riflessi sull'esercizio delle singole attività;
2) le conseguenze sul settore e sugli addetti dei sopraddetti processi, sia sotto l'aspetto organizzativo che formativo e professionale;
3) lo stato e la dinamica dell'occupazione, con particolare riguardo a quella giovanile, nonché, per quanto definito dal presente Contratto in materia di formazione e di mercato del lavoro, lo stato e la dinamica dei rapporti di praticantato breve o "stage" e di Apprendistato, dei contratti a tempo

determinato, del telelavoro, nonché di ogni altra forma cosiddetta "atipica" del rapporto di lavoro.

Inoltre, nel corso della vigenza contrattuale, a richiesta di una delle Parti stipulanti il presente Contratto, saranno affrontati le materie e definiti gli obiettivi in appositi incontri relativi :

a) ai fabbisogni occupazionali, su quelli formativi e in particolare sulla riqualificazione professionale;
b) alle problematiche aziendali connesse alla previdenza integrativa, all'assistenza sanitaria integrativa e al *Welfare*;
c) alla costituzione, a livello nazionale, di funzionali strumenti bilaterali di settore;
d) all'esame e l'elaborazione di un Codice di condotta sulla tutela della dignità della persona (molestie sessuali, mobbing) nel settore, tenuto conto delle risoluzioni e raccomandazioni Comunitarie;
e) alla costituzione, ove non già operativa, delle Commissioni paritetiche provinciali di conciliazione per la gestione della "composizione delle controversie", di cui ai D.Lgs. del 31/03/1998, n. 80 e del 29/10/1998, n. 387 e s.m.i., nonché la nomina dei rappresentanti e la sede operativa delle stesse, così come previsto dal presente Contratto;
f) alla nomina dei membri/arbitri dei collegi d'arbitrato e la sede operativa degli stessi, così come previsto dal presente CCNL e dalla Legge.

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

Allorquando le tematiche trattate riguardino categorie professionali quali Quadri e Dirigenti, sarà data facoltà ad almeno un R.S.A. di queste Categorie di fruire in modo specifico del diritto di informazione e partecipazione.

TITOLO VII
CCNL: DECORRENZA E DURATA
(aggiornato al Verbale di Accordo del 28 luglio 2026)

Art. 45 - Il presente CCNL decorre dal **1° agosto 2026 e scadrà il 31 luglio 2029**, sia per la parte economica che normativa.

Il CCNL, se non disdetto mediante raccomandata A.R. o PEC alla controparte, almeno 6 (sei) mesi prima della sua scadenza, s'intenderà tacitamente prorogato d'anno in anno. In caso di disdetta, il presente CCNL manterrà piena efficacia solo fino al compiersi del sesto mese dalla data di scadenza o dal termine della proroga.

Le Parti specificano che la disdetta inviata tra le parti sottoscrittrici non può essere intesa come rinuncia al rinnovo, ma bensì come apertura della fase di rinnovo, mentre la rinuncia al CCNL, intesa come cessazione degli effetti rispetto ai terzi ed

alle associate che lo applicano, potrà essere inviata al CNEL ed al Ministero del lavoro dalle Associazioni datoriali in accordo con CISAL.

Le Parti si danno reciprocamente atto che il CCNL non potrà mai essere rinnovato dalle Associazioni datoriali sottoscrittrici senza la presenza di Cisal e Cisal Terziario dal lato sindacale.

La proposta di rinnovo (*piattaforma contrattuale datoriale o sindacale*) dovrà preferibilmente pervenire all'altra Parte almeno tre mesi prima della data di scadenza del CCNL o dal termine della proroga.

Art. 46 - CCNL: Clausole di raffreddamento

Durante i 3 (tre) mesi antecedenti e nei 6 (sei) mesi successivi alla scadenza del presente CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 9 (nove) mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali di sospensione dei benefici contrattuali o di sciopero, né procederanno ad azioni dirette.

Art. 47 - CCNL: Indennità di Vacanza Contrattuale

Le Parti si danno atto che, in caso di disdetta contrattuale, **dal primo giorno del quarto mese successivo alla data di scadenza del CCNL** dovrà essere corrisposta ai Lavoratori dipendenti un'indennità retributiva provvisoria denominata "*Indennità di Vacanza Contrattuale*", nei valori che saranno calcolati in base all'incremento degli Indici Nazionali IPCA (*al netto degli energetici importati*) intervenuto dalla data di applicazione del presente CCNL alla data di sua scadenza.

Le Parti determineranno, entro l'ultimo giorno del secondo mese successivo alla scadenza del CCNL, la tabella delle Indennità di Vacanza Contrattuale per ciascun livello d'inquadramento, applicando i criteri che precedono.

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

In sede di rinnovo del CCNL, sarà anche definita la compensazione delle eventuali differenze retributive per il periodo di vacanza contrattuale.

Inoltre, le Parti valuteranno l'entità del recupero degli scostamenti dell'Indice IPCA, depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, anche in funzione della situazione socio economica di settore, conciliando le primarie esigenze di salvaguardia e di espansione.

CCNL: ESCLUSIVA, STAMPA E DISTRIBUZIONE

Art. 48 - CCNL: esclusiva

Il presente CCNL sarà editato a cura delle Parti sottoscrittrici nel testo conforme all'originale con le modifiche o integrazioni eventualmente nel frattempo intervenute. Inoltre, nel sito dell'En.Bi.C. (*www.enbic.it*) sarà editato il **Testo Ufficiale**, sempre aggiornato, che farà fede in caso di controversia, comprendendo esso anche le eventuali modifiche disposte a seguito delle Interpretazioni Contrattuali emesse dalla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia e Interpretazione.

Per quanto concerne la determinazione degli elementi contrattuali ai fini contributivi, nonché ai fini dell'applicazione di un regime fiscale agevolato, farà testo esclusivamente il Contratto depositato presso la Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali, Divisione IV, presso il Ministero del Lavoro.

Le Parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale, ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione di Anpit, Unica, Cisal e Cisal Terziario che si riservano, in caso contrario, ogni azione di tutela.

Gli Enti Istituzionali (C.N.E.L.: *Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro*, sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ecc.), le Banche Dati, i Datori di lavoro iscritti a una delle Associazioni sottoscrittrici e i Dipendenti delle Aziende ove si applica questo CCNL, purché regolarmente iscritte all'ENBIC, potranno liberamente utilizzare il presente Testo, anche memorizzandolo su supporti informatici.

Art. 49 - CCNL: distribuzione a Enti

Le Parti sottoscrittrici delegano Anpit ad inviare copia del presente CCNL al CNEL, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e, a richiesta, agli Enti Assicurativi Previdenziali e Assistenziali interessati, agli aventi diritto per Legge e alle principali case di *Software paghe.*

Eventuali successive modifiche e/o integrazioni potranno essere inviate solo da Anpit, Unica, Cisal e Cisal Terziario.

Art. 50 - CCNL: distribuzione ai Lavoratori

L'Azienda è tenuta a distribuire gratuitamente a ogni singolo Dipendente, in servizio o neoassunto, una copia del presente CCNL, in formato cartaceo o digitale, contenente le informazioni previste dal D.Lgs. 104/2022 (c.d. "*Decreto Trasparenza*") e smi. Tale distribuzione del CCNL potrà essere sostituita con

l'indicazione del *link* per scaricare direttamente la copia dello stesso all'interno della lettera di assunzione.

TITOLO IX
CCNL: EFFICACIA

Art. 51 - CCNL: Efficacia

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia obbligatoria solo ed esclusivamente nei confronti dei Dipendenti di Datori di lavoro che applichino il presente CCNL e che siano iscritti a una delle Associazioni Datoriali stipulanti e all'En.Bi.C., versando mensilmente le quote previste per ciascun Dipendente.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione pattuita con altre Parti, potrà avvenire solo con il preventivo consenso, espresso congiuntamente, da Anpit, Unica, Cisal Terziario e Cisal .

TITOLO X
CCNL: DEFINIZIONI

Art. 52 - I vari termini indicati nel presente CCNL si assumono nel seguente significato:

A) Sulla Retribuzione

a. "*Trattamento economico complessivo contrattuale*" - "TEC":
   A decorrere dal 1° agosto 2026, la struttura della retribuzione contrattuale mensile è costituita dai seguenti elementi:
   a) Paga Base Conglobata;
   b) EPAM - Elemento Perequativo Aggiuntivo Mensile;
   c) I.M.C. - Indennità Mensile Contrattuale, nella misura spettante secondo la disciplina contrattuale;
   d) Welfare contrattuale spettante alla generalità dei lavoratori;
   e) Indennità di Funzione, *per i dirigenti, Quadro, Quadro A*;
   f) Scatti di anzianità;
   g) Eventuali altre indennità di mansione se spettanti (*indennità di cassa, indennità di Referente operativo, indennità di attesa per i lavoratori discontinui, ecc*);
   Gli istituti economici sono valorizzati per tredici mensilità, ad eccezione del welfare contrattuale e delle indennità contrattuali previste per le 12 mensilità/anno.
   Con decorrenza dal 1° agosto 2026, l'indennità di Funzione prevista dal CCNL previgente per il livello A2 è soppressa. Il relativo importo è assorbito negli incrementi economici complessivamente riconosciuti dal presente

rinnovo al medesimo livello e, dalla stessa data, non è più dovuto quale autonoma voce retributiva.

b. "***Paga Base Nazionale Conglobata Mensile***" o "***PBNCM***":
Comprende gli importi lordi mensili della retribuzione contrattualmente definita nell'apposita Disciplina Speciale del CCNL per la generalità dei Lavoratori, a seconda del livello professionale d'inquadramento (art. 265); è comprensiva dell'ex Indennità di contingenza (*nei valori convenzionali del previgente CCNL*) e dell'E.D.R. Essa dovrà essere rapportata alla percentuale di Tempo Parziale (*Indice di Prestazione*).

c. "***Elemento Perequativo Aggiuntivo Mensile***":
Dal 1° agosto 2026 è istituito l'Elemento Perequativo Aggiuntivo Mensile – (EPAM), che sostituisce il precedente EPMR (Elemento Perequativo Mensile Regionale). L'EPAM è un elemento economico fisso contrattuale differenziato per livello, erogato per 13 mensilità in caso di Tempo Parziale, sarà rapportato alla percentuale di prestazione (*Indice di Prestazione*).
È un elemento retributivo lordo, aggiuntivo alla P.B.N.C.M. (art. 266).

d. ***Retribuzione Mensile Normale*** o "***R.M.N.***":
S'intende la retribuzione "fissa" mensile lorda, parametrata all'Indice di Prestazione in caso di Tempo Parziale, costituita dai seguenti elementi:
- Paga Base Nazionale Conglobata Mensile;
- Elemento Perequativo Aggiuntivo Mensile;
- I.M.C. - Indennità Mensile Contrattuale;
- Aumenti periodici d'anzianità (c.d. *scatti*);
- Superminimi "*ad personam*";
- tutti gli altri elementi retributivi derivanti dalla Contrattazione Individuale o Collettiva, che siano stati previsti utili per le retribuzioni differite e il T.F.R.

e. "***Retribuzione Oraria Normale***" o "***RON***":
Si ottiene dividendo la "*Retribuzione Mensile Normale*" per il Divisore convenzionale orario che è pari a **173** (centosettantatre).
Per i lavoratori discontinui è pari a **195** (centonovantacinque).

f. "***Retribuzione Giornaliera Normale***" o "***R.G.N.***":
Si ottiene dividendo la "*Retribuzione Mensile Normale*" per il Divisore convenzionale giornaliero, che è pari a **26** (ventisei).

g. "***Retribuzione Mensile di Fatto***" o "***R.M.F.***":
S'intende l'importo lordo mensile dovuto al Lavoratore quale corrispettivo per il lavoro prestato, nel rispetto delle previsioni contrattuali collettive e individuali pattuite. È, quindi, comprensiva di tutte le voci retributive, sia

stabili che condizionate e variabili, del periodo considerato quali, oltre alla R.M.N., delle seguenti:

- Indennità di Vacanza Contrattuale;
- Gli eventuali importi previsti dalla Contrattazione di secondo livello;
- Indennità correlate alla mansione (*ad esempio: indennità di trasferta, indennità trasfertisti, maggiorazioni e indennità di turno, indennità di maneggio denaro, ecc.);*
- Retribuzioni extraorarie con maggiorazioni (*ad esempio: per lavoro straordinario, supplementare, festivo, notturno ecc.*);
- Eventuali importi forfettariamente riconosciuti per lavoro extraorario contrattuale (*forfetizzazione lavoro supplementare e/o straordinario*);
- Premi (*ad esempio: premio presenza, di produttività, di risultato, ecc.);*
- Indennità sostitutive (*ad esempio, per ferie maturate e non godute, di preavviso, di trasporto, ecc.*).

h. "***Integrazione Mensile Variabile***":

Ogniqualvolta le Parti stabiliscono in un Contratto Individuale una retribuzione fissa mensile (*per esempio, per dare certezza al Lavoratore di poter affrontare delle spese mensilmente ricorrenti*), si potrà prevedere la voce di "Integrazione Mensile Variabile" quale complemento tra la R.M.F. (Retribuzione Mensile di Fatto) spettante e l'importo mensilmente pattuito. Nel caso di minori retribuzioni contrattualmente dovute (*per trattenute per danni, per sciopero, per multa, sospensione disciplinare, assenze per malattia, mese parzialmente lavoro ecc.*), tali differenze NON saranno compensate dall'Integrazione Mensile Variabile.

Nel caso di retribuzione fissa mensile, ottenuta mediante un'Integrazione Mensile Variabile ricorrente, la R.M.F. coinciderà con la retribuzione fissa mensile pattuita, aumentata delle "retribuzioni extraorarie con maggiorazioni", eventuali Indennità sostitutive e Premi condizionati annuali.

i. "***Retribuzione Media Globale Giornaliera***" o "***R.M.G.G.***":

È la retribuzione lorda che si calcola con i criteri indicati dall'INPS, normalmente pari a 1/26° (*per gli Impiegati*) o 1/30° (*per gli Operai*) dell'Imponibile previdenziale del mese di calendario precedente, incrementato dei ratei di tredicesima mensilità, salvo che la stessa non sia stata frazionata o già contabilizzata in ratei mensili.

j. "***Divisori Convenzionali***" o "***DC***":

Orario: **173**

Giornaliero: **26**

k. "***Rimborso spese***":

S'intende il ristoro delle spese sostenute dal Lavoratore in nome e per conto dell'Azienda, ivi comprese le spese di viaggio, vitto e pernottamento, conseguenti al lavoro comandato al di fuori della sede abituale, nei limiti della normalità o preventivamente concordate. In caso di prestazione comandata al di fuori dal Comune della sede abituale di lavoro, il rimborso delle spese di vitto e alloggio può essere sostituito dall'Indennità di trasferta con esenzione contributiva e fiscale, nei limiti legalmente previsti, mentre eventuali importi eccedenti faranno parte della R.M.F. Il Rimborso spese, per la sola documentazione contabile, potrà essere contabilizzato e riconosciuto unitamente alla retribuzione mensile dovuta, ma esso non sarà soggetto a contribuzione previdenziale né a prelievo fiscale.

l. "*Cottimo*":

Forma di retribuzione, normalmente incentivante, per la quale si riconosce al lavoratore una tariffa predeterminata in relazione alle quantità prodotte o al raggiungimento di eventuali soglie di produttività. Può essere individuale o collettivo. Il cottimo individuale è normalmente "a misura" e "a tempo", quando il cottimo dipende dalle quantità prodotte in un arco di tempo predefinito. Nel cottimo legato al rendimento di una generalità di lavoratori, la tariffa è invece normalmente mista, a misura e a tempo, nel senso che il cottimo viene "pesato" sulle ore effettivamente lavorate dal singolo componente del gruppo di cottimo. In sintesi, si distinguono le seguenti forme di cottimo:

- cottimo pieno, quando la retribuzione è determinata solo a misura delle quantità prodotte;
- cottimo misto, quando la retribuzione è calcolata in parte a tempo ed in parte a misura;
- cottimo collettivo, quando la retribuzione è legata al rendimento di un gruppo organizzato di lavoratori;
- concottimo, che designa un particolare trattamento retributivo riservato a lavoratori che non partecipano direttamente alle lavorazioni e il cui cottimo è determinato da quello spettante ai lavoratori cottimisti di riferimento.

Il lavoro a cottimo sarà aziendalmente definito tenendo conto delle caratteristiche settoriali produttive mediante la Contrattazione Aziendale di secondo livello.

B) Sul Tempo

a. "*Anno Solare*":

Arco temporale di 366/365 giorni, a seconda che includa o meno il 29 Febbraio.

b. "*Anno di Calendario*":

Arco temporale dal 1° gennaio al 31 dicembre.

c. **"*Giorni di Calendario*"**:

Giorni solari compresi nel periodo considerato.

d. "***Giorni***":

Salvo che non sia diversamente precisato, si computano dal giorno d'inizio e fino al termine od al compiersi della condizione, senza soluzione di continuità.

e. "***Giorni lavorabili***" e "***Giorni lavorativi***":

Nel lavoro giornaliero (5+2), il computo si effettua deducendo dai giorni dell'anno di calendario i giorni festivi, di riposo, delle ferie contrattualmente previste e i giorni delle festività infrasettimanali cadenti nell'anno. Negli altri profili d'orario, dai giorni dell'anno si dedurranno i giorni di ferie contrattualmente previsti, quelli di riposo, i festivi e le festività che siano previste come godute.

f. "***Giorni lavorati***":

Corrispondono ai giorni lavorabili nei quali vi sia stata l'effettiva prestazione ordinaria lavorativa.

Nell'orario settimanale "5+2", al fine del calcolo di eventuali indennità giornaliere, i *giorni lavorati* sono pari ai gruppi di 8 (otto) ore ordinarie lavorate nel mese, eventualmente moltiplicati per l'***Indice di Prestazione***, con arrotondamento al quoziente intero superiore, quando il resto di ore ordinarie lavorate sia pari o superiore alla metà dell'orario ordinario giornaliero.

Nel caso di Addetti ai Servizi con profilo d'orario "6+1" e "6+1+1", i giorni lavorati corrispondono ai giorni in cui il Lavoratore ha prestato lavoro ordinario, secondo le previsioni della regolare turnistica.

g. ***"Mese Lavorato"***:

Ai fini della maturazione degli istituti contrattuali, il mese si considera lavorato quando vi sia stata prestazione lavorativa per più di **14** giorni di calendario. La prestazione lavorativa decorre dal primo e comprende l'ultimo giorno effettivamente lavorato.

h. **"*Fine Settimana*"**:

Il periodo che va dalle ore 14:00 di venerdì alle ore 6:00 del lunedì.

i. **"*Periodo Feriale Estivo*"**:

Il periodo che va dal 15 maggio al 30 settembre.

j. **"*Periodo Feriale Natalizio*"**:

Il periodo che va dal sabato precedente il 7 dicembre al sabato seguente il 6 gennaio.

k. **"*Periodo Feriale Pasquale*"**:

Il periodo che va dal sabato antecedente alla Domenica delle Palme al sabato successivo alla Pasqua.

C) Sulle Parti del rapporto di lavoro

a. "*Impresa*", "*Azienda*", "*Società*" "*Datore di lavoro*" e "*Datore*":
Sono termini utilizzati come sinonimi per indicare il Soggetto giuridico titolare del rapporto di lavoro.

b. "*Lavoratore*" e "*Dipendente*":

Nel CCNL sono termini utilizzati come sinonimi del Soggetto prestatore di lavoro subordinato. Agli effetti dell'interpretazione e dell'applicazione del presente CCNL, con la dizione "Lavoratore" e/o "Dipendente", s'intendono sia i Dirigenti, che i Quadri, gli Impiegati e gli Operai. In caso di clausole che interessino una sola Categoria di Lavoratori, sono usate le dizioni separate di "*Dirigente*", "*Quadro*", "*Impiegato*" o di "*Operaio/Operatore*".

c. "*Parti aziendali*":

S'intendono i Rappresentanti dell'Azienda e dei Lavoratori. Normalmente, tale termine è utilizzato per individuare i soggetti delegati alla sottoscrizione degli Accordi aziendali di secondo livello.

d. **"*Generalità dei lavoratori*"**:

S'intendono tutti i Dipendenti di un Insieme, quali: una determinata Categoria (*Dirigenti*, *Quadri*, *Operai o Impiegati*) o Reparto (*servizio, settore aziendale ecc.*) o mansioni (*amministrativi, tecnici, commerciali ecc.*) o dell'intera Impresa.

e. **"*Lavoratore Assistito*"**:

Così si qualifica il Lavoratore che, in un contenzioso, esercita il suo diritto a farsi assistere o rappresentare dal Sindacato cui aderisce o Sindacato o Assistente cui conferisce mandato. *Per esempio: per la presentazione delle giustificazioni alle contestazioni disciplinari o l'assistenza presso il Collegio di Conciliazione e Arbitrato ai sensi dell'art. 7 della L. 300/1970; in caso di richiesta di Convocazione facoltativa presso la ITL ai sensi dell'art. 410 del c.p.c.; in caso di Conciliazione obbligatoria per licenziamento per "giustificato motivo oggettivo" ai sensi dell'art. 7 della L. 604/1966.* L'assistenza individuale è libera, mentre l'Assistenza e la Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori sono riservate alle Organizzazioni Sindacali che hanno sottoscritto il presente CCNL o l'Accordo di Secondo livello vigente presso l'Impresa.

f. **"*Accordo Assistito*"**:

Quando il Lavoratore acconsente a un Accordo Transattivo (ex artt. 410/411 c.p.c.), con sottoscrizione contestuale delle Parti, dell'Assistente Sindacale cui il dipendente abbia conferito mandato e dei Conciliatori. In assenza di sottoscrizione con le forme previste dagli artt. 410/411 c.p.c., s'intende "assistito" l'Accordo tra Impresa e Lavoratore/ori alla presenza e con la sottoscrizione della R.S.A./R.S.T.

D) Sul Contratto di lavoro

a. ***"Contratto Collettivo di Lavoro"***:

È il Contratto che disciplina il rapporto di lavoro dal punto di vista normativo e retributivo per la generalità dei lavoratori dipendenti o per una determinata categoria di essi. Se il Contratto Collettivo ha un ambito applicativo riferito all'intero territorio nazionale, si definirà "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro" (*come il presente CCNL*). I Contratti Collettivi, oltre che Nazionali, possono essere Regionali, Provinciali, Aziendali, di Reparto o di Mansioni, di Settore ecc. e ciascuno di essi regolamenterà situazioni particolari non comprese nel CCNL. I Contratti Collettivi "particolari", quando rispettano le condizioni inderogabili legali e quelle previste in fatto di Rappresentanza Collettiva o di Referendum Aziendale, essendo "*disciplina speciale*", avranno prevalenza rispetto alle corrispondenti disposizioni generali del CCNL.

b. ***"Contratto Individuale di Lavoro"*** o ***"Contratto Individuale"*** o ***"Lettera o Contratto di assunzione"***:

È il Contratto che disciplina il rapporto di lavoro individuale, tra Lavoratore e Datore di lavoro.

Nella Lettera d'assunzione devono essere contenute tutte le informazioni previste dall'art. 164, oltre ogni altra previsione rientrante nell'autonomia privata negoziale, concordata tra le Parti, sia di natura normativa che economica, purché essa non contraddica condizioni inderogabili legali, non sia complessivamente peggiorativa rispetto alle previsioni del CCNL o di altri Contratti Collettivi applicabili presso l'Azienda e sia determinata o determinabile. In alcuni casi, è richiesta la forma scritta quale requisito essenziale (*per esempio in presenza del Patto di Prova*); in altri, la forma scritta è richiesta solo ai fini della prova. Nella Lettera d'assunzione dovrà essere precisato anche il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che regolerà il rapporto in questione per tutto quanto non espressamente previsto a livello individuale tra le Parti o nel caso di più favorevole condizione collettiva.

c. *"Impegno"* o *"Impegnativa d'assunzione"*:

Prima dell'assunzione e della sottoscrizione del Contratto Individuale, le Parti (*Datore di lavoro e Lavoratore*) potranno sottoscrivere un reciproco impegno alla futura instaurazione del rapporto di lavoro alle condizioni che, seppur in modo sintetico, dovranno essere ivi richiamate.

Per essere vincolante, esso dovrà quindi essere sottoscritto dalle Parti interessate (c.d. *Contraenti*) e prevedere i seguenti elementi:

- identità delle Parti (Datore e Lavoratore);
- data d'assunzione prevista (*a tempo o a condizione*) e tipologia contrattuale;
- mansione, livello d'inquadramento e retribuzione concordati;
- orario di lavoro (*se Tempo Parziale o Tempo Pieno*);
- CCNL che sarà applicato al rapporto di lavoro;
- termine o condizione di decadenza dell'Impegno d'assunzione.

Il mancato ingiustificato adempimento all'Impegno, determinerà alla Parte lesa il diritto al risarcimento del danno, così come previsto dalla normativa in materia.

d. *Forma del Contratto o del negozio giuridico "Ad Substantiam"* o *"Essenziale"*:

Si ha quando è richiesta la forma scritta quale elemento essenziale e la cui assenza determina nullità delle condizioni derogatorie di altre legali e/o contrattuali.

e. *Forma del Contratto o del negozio giuridico "Ad Probationem"* o *"ai fini della prova"*:

Si ha quando la forma non è di tipo essenziale, avendo essa solo lo scopo di provare un fatto e potendo essere sostituita anche da altri elementi di prova, testimoniali o documentali.

E) Sull'Orario di lavoro

a. "*Tempo Pieno":*

È il normale orario di lavoro, stabilito in **40 ore ordinarie settimanali**. Per gli Addetti ai Servizi che lavorano in turni periodici nelle turnistiche "6+1+1", il normale orario medio di lavoro settimanale è stabilito in 42 ore ordinarie. In caso di cambio turno, il normale orario di lavoro di 40 ore settimanali potrà variare con una composizione plurisettimanale o plurimensile dell'orario ordinario di lavoro, sempre nel rispetto dei limiti contrattuali e legali.

b. "*Tempo Parziale*":

È l'orario di lavoro, fissato dal Contratto Individuale, in misura inferiore rispetto al Tempo Pieno. L'articolazione del Tempo Parziale potrà essere: "*orizzontale*", "*verticale*" o "*mista*", come previsto dall'art. 56 del presente CCNL.

c. "***Indice di Prestazione***" o "***IP***":

Nell'orario di lavoro a Tempo Parziale è determinato dal rapporto tra l'orario di lavoro praticato dal Lavoratore e quello contrattualmente previsto per il Tempo Pieno. *Esempio: per un Lavoratore assunto a Tempo Parziale di 30 ore settimanali, l'Indice sarà: 30 : 40 = 0,75 (Indice di Prestazione).*

d. "***Orario di lavoro***":

È il tempo nel quale il Lavoratore si pone a disposizione del Datore per l'esecuzione dell'opera richiesta secondo le sue direttive, contro la retribuzione ordinaria pattuita. Può essere distribuito nell'arco del giorno o della settimana, secondo i turni comunicati. Può svolgersi a "*tempo pieno*" o a "*tempo parziale*". Può essere distribuito uniformemente nei vari giorni/settimane lavorative, oppure in modo differenziato, purché il tempo medio risultante rispetti i limiti contrattuali e legali del lavoro ordinario.

e. "***Orario di lavoro settimanale***":

Nel Tempo pieno è di **40** ore ordinarie normalmente distribuite su 5 o 6 giorni alla settimana. Per gli Addetti ai Servizi con turni di lavoro 6+1+1 a copertura "H24", al fine di garantire la rotazione tra i diversi turni, l'orario di lavoro settimanale sarà distribuito in modo "plurisettimanale" su cicli di 8 giorni. Nel tempo parziale orizzontale, l'orario di lavoro settimanale è dato dal prodotto tra l'***Indice di Prestazione*** e l'orario settimanale pieno.
Per i lavoratori discontinui l'orario di lavoro ordinario settimanale potrà essere compreso tra 41 e 45 ore.

f. ***"Orario di lavoro (giornaliero o settimanale) normale"***:

È la preventiva definizione dei termini iniziali e finali dell'orario/i di lavoro (giornaliero o settimanale) che, nel periodo considerato, compongono il tempo di Lavoro Ordinario previsto per il Tempo Pieno.

g. ***"Lavoro ordinario spezzato"***:

È la prestazione ordinaria lavorativa suddivisa in due parti giornaliere, con un intervallo * intermedio superiore a mezz'ora.
(** l'intervallo è definibile con Accordo di Secondo livello, ex art. 18).*

h. ***"Lavoro Supplementare"***:

Nel contratto a Tempo Parziale è il lavoro prestato oltre l'orario di lavoro normale pattuito con il Lavoratore (*orizzontale, verticale o misto*), entro i limiti previsti all'art. 59 e l'orario contrattuale previsto per il tempo pieno, superati i quali assume la qualifica di "*lavoro straordinario*". Nel Tempo

Pieno, è il lavoro richiesto, autorizzato e svolto, per recupero di ritardi o fermate del lavoro imposte da cause di forza maggiore, oltre l'orario giornaliero contrattualmente predeterminato, ma entro i limiti mensili di lavoro effettivo previsti dall'orario contrattuale.

i. "*Consolidamento dell'orario di lavoro*":

Ogniqualvolta nel Tempo Parziale, il ricorso alle Clausole Flessibili o al Lavoro Supplementare siano permanenti e di durata superiore a 6 (sei) mesi di calendario, salvo che le Parti aziendali abbiano già definito per iscritto un diverso termine certo, *a tempo* o *a condizione* per il ritorno all'Indice di prestazione iniziale, si opera il Consolidamento dell'orario di lavoro che, a tutti gli effetti, modifica l'Indice di Prestazione del Lavoratore acquisendo nel suo orario di lavoro settimanale anche la quota di lavoro (*da Clausole Flessibili o Lavoro Supplementare*) consolidato.

In caso di consolidamento (*positivo o negativo*), le competenze differite del Lavoratore saranno riconosciute pro-quota, cioè proporzionate al tempo dei rispettivi Indici di prestazione.

Il consolidamento opera fino a concorrenza dell'Indice di Prestazione uguale a 1 (uno). Restano salve diverse pattuizioni tra Datore di lavoro e Lavoratore, purché concluse mediante Accordo assistito e le diverse condizioni aziendali se più favorevoli al Lavoratore.

j. **"*Lavoro Straordinario*"**:

È il lavoro prestato al di fuori dei termini iniziali e finali dell'Orario di lavoro giornaliero e/o settimanale normale, così come previsto per la prestazione a Tempo Pieno.

k. "*Lavoro prolungato*":

È la prestazione lavorativa (*di flessibilità, di straordinario, di straordinario con riposo compensativo, di lavoro supplementare o d'intensificazione con accredito nella Banca delle Ore*), richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro e in eccedenza ad esso.

l. **"*Lavoro extra ordinario spezzato*"**:

È la prestazione lavorativa (*di flessibilità, di straordinario, di straordinario con riposo compensativo, di lavoro supplementare o d'intensificazione con accredito nella Banca delle Ore*), richiesta in modo non adiacente, per un tempo superiore a 30 minuti al normale orario ordinario di lavoro. Il lavoro extra ordinario "spezzato" comporta il rimborso delle spese di viaggio preventivamente concordate ed effettivamente sostenute e documentate dal Lavoratore per il rientro al lavoro e all'abitazione e deve avere una durata di almeno un'ora. In ogni caso, la retribuzione minima del lavoro extra

ordinario spezzato deve essere di un'ora, con le relative maggiorazioni del lavoro spezzato incrementate però di 5 punti percentuali, oltre il rimborso delle spese.

m. **"*Lavoro notturno*"**:

È il lavoro prestato nell'arco temporale dalle ore 23:00 alle ore 6:00, mediante lavoro ordinario a turni, lavoro straordinario o intensificazioni dell'orario di lavoro con accredito nella Banca delle Ore.

n. "***Linee a catena***":

Quando i lavoratori sono impegnati all'interno di un processo produttivo in serie, con ritmo determinato dal flusso dei pezzi da lavorare presentati autonomamente ai lavoratori (nastri, catene, robot o simili), i quali non possono determinare il tempo di sequenza lavorativa. Normalmente vi sono più postazioni in serie che concorrono all'insieme delle operazioni con ripetizione costante dello stesso ciclo lavorativo su parti di un prodotto finale.

o. **"*Turni Avvicendati*"**:

È il sistema di distribuzione dell'orario di lavoro articolato su più turni giornalieri, fissi o periodici. I turni avvicendati giornalieri potrebbero essere così distribuiti:

- su "semi-turni", su 5 giorni lavorabili alla settimana, nel qual caso il lavoro si svolgerà, per esempio, dalle 6:00 alle 14:00 o dalle 14:00 alle 22:00 o con altro simile profilo;
- su tre turni con "turno continuo giornaliero" nelle 24 ore, normalmente dalle 6:00 alle 14:00, dalle 14:00 alle 22:00 o dalle 22:00 alle 6:00, con inizio dalle 06:00 del lunedì e termine alle 06:00 del sabato;
- con turnistiche su 6 giorni alla settimana, che potrebbero essere distribuiti con turni giornalieri di ore 6,66, pari a 6 ore e 40 minuti giornalieri per 6 giorni alla settimana. Tale turno può essere il solo giornaliero, oppure combinarsi in 2 turni (13,33 ore complessive lavorate/giorno, pari a 2 turni di 6 ore e 40 minuti) o 3 turni (per complessive 20 giornaliere, pari a 3 turni, ciascuno di 6,66 ore e, cioè, di 6 ore e 40 minuti), con tutti i sabati lavorati nella medesima turnistica degli altri giorni della settimana. Tale turnistica si presta particolarmente alle produzioni a ciclo continuo, che richiedono soste giornaliere e settimanali per pulizia e manutenzione degli impianti;
- su turni "H24", i nastri orari prevedono la continuazione del lavoro senza soluzione di continuità. I riposi settimanali e i festivi saranno calendarizzati dalla turnistica, con distribuzione variabile all'interno dell'intera settimana.

La Contrattazione di Secondo livello potrà introdurre, modificare o disciplinare i profili d'orario e i turni di lavoro praticati, nel rispetto delle previsioni legali.

F) Sulla Malattia e Infortunio

a. **"*Periodo di Carenza*"**:

Sono i primi 3 (tre) giorni solari di malattia e/o infortunio non professionale o seguenti a quello dell'infortunio professionale, nei quali l'INPS/INAIL non erogano al Lavoratore alcun trattamento indennitario. Infatti, le Indennità riconosciute dall'INPS o dall'INAIL decorrono solo dal 4° (quarto) giorno di malattia o infortunio, in quest'ultimo caso, sempre con esclusione dal computo del giorno dell'infortunio.

b. **"*Periodo di Comporto*"**:

È il periodo di conservazione del posto di lavoro del lavoratore assente per malattia o infortunio.
Il periodo di comporto può essere "secco", quando considera un solo evento morboso, oppure "frazionato" o "per sommatoria", quando considera più eventi morbosi in un dato arco temporale. Nel presente CCNL, il periodo di comporto, come stabilito agli artt. 193 e 194, è frazionato e per sommatoria. Entro tale periodo complessivo l'Impresa, salvo il caso di licenziamento per *giusta causa* o per *giustificato motivo* (*oggettivo* o *soggettivo*), non potrà licenziare il Lavoratore.

c. ***"Anzianità applicativa"***:

Coincide con il periodo decorrente dall'assunzione del Lavoratore o dalla prima decorrenza di applicazione del presente CCNL (*o dal CCNL da esso rinnovato*), fino al termine finale di calcolo, depurato dai tempi di aspettativa (*retribuita o non retribuita*), ivi compresi i tempi di aspettativa e/o di congedo di maternità/paternità/parentale, puerperio e adozione.

d. **"*Infortunio in Itinere*"**:

È quello intervenuto durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione al luogo di lavoro o dal luogo di lavoro a quello di consumazione dei pasti, qualora non sia presente un servizio di mensa aziendale (art. 12, D.Lgs. 38/2000).

G) Sulla Modifiche (*collettive o individuali*) dell'Orario di lavoro:

a. **"*Intensificazioni*"**:

Tempo aggiuntivo del normale orario di lavoro richiesto a titolo di flessibilità. L'Intensificazione, richiesta nel rispetto dei limiti e condizioni contrattuali, è obbligatoria e l'eventuale impossibilità va documentata come per il lavoro ordinario rientrante nel normale orario di lavoro. Le ore di Intensificazione effettivamente lavorate daranno diritto alla liquidazione, con la retribuzione mensile corrente, delle maggiorazioni previste all'art. 279 e (*le ore lavorate in*

intensificazione) saranno poste a credito del Lavoratore nella "Banca delle Ore".

b. **"*Rarefazioni*"**:

Sono parte dell'Orario ordinario di lavoro, retribuito ma non lavorato, previsto nei casi di minore lavoro che segua o preceda un periodo d'Intensificazione. La retribuzione riconosciuta sarà quella ordinaria. Le ore di Rarefazione (*Retribuite ma non lavorate*) saranno computate a debito del Lavoratore nella "Banca delle Ore".

Per le definizioni relative alla **Classificazione del Personale**, si rinvia al Titolo LII della Disciplina Speciale del presente CCNL.

TITOLO XI
MOBILITÀ E MERCATO DEL LAVORO

Art. 53 - Mobilità e Mercato del Lavoro

Alle Imprese che applicano integralmente il presente Contratto è data la possibilità di utilizzare, in funzione delle differenti esigenze, gli strumenti di flessibilità ivi previsti.

Le Parti convengono che, a fronte di temporanea difficoltà di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale, che comportino esuberi occupazionali, nella Contrattazione di Secondo livello si dovranno concordare i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire le conseguenze sociali della minore necessità d'impiego della forza lavoro, quali i Contratti di Solidarietà, facendo ricorso a tutti gli strumenti contrattuali alternativi o integrativi a quelli di Legge.

TITOLO XII
GLI ISTITUTI DEL NUOVO MERCATO DEL LAVORO

Art. 54 - Normale rapporto di lavoro

In assenza di esplicita diversa pattuizione scritta, il Contratto di lavoro si considera **a tempo pieno e indeterminato**.

Art. 55 - Istituti del nuovo mercato del lavoro

Si evidenziano le seguenti tipologie contrattuali, disciplinate nei Titoli seguenti.

A) LAVORI C.D. "TIPICI"

1) Tempo Parziale
2) Tempo Determinato
3) Telelavoro

4) Lavoro Agile (*Smart working*)
5) Lavoro Intermittente
6) Somministrazione di lavoro

B) TIPOLOGIE CONTRATTUALI FORMATIVE

7) Apprendistato
8) Mobilità Verticale
9) Condizioni d'Ingresso
10) Tirocinio o Stage e Alternanza Scuola-Lavoro

C) LAVORI C.D. "ATIPICI"

11) Contratto di Collaborazione

TITOLO XIII
LAVORO A TEMPO PARZIALE

Premessa

Nell'ambito di applicazione del presente CCNL, le Parti sottoscrittrici individuano il Contratto a Tempo Parziale quale tipologia particolarmente utile nei seguenti casi:

- *<u>se orizzontale</u>: per garantire i servizi di durata temporale ridotta e giornalmente ripetuti quali, ad esempio, l'accensione d'impianti ed il loro avviamento e simili. Inoltre, può permettere al lavoratore la conciliazione di determinate particolari incombenze familiari/sociali;*
- *<u>se verticale</u>: per garantire i servizi nei fine settimana, durante i periodi feriali e per le intensificazioni annuali di lavoro e/o per permettere al lavoratore di educare/assistere i figli o congiunti in determinati periodi dell'anno (chiusure scolastiche e simili).*

Le Parti, mentre riconoscono l'importanza dello "jus variandi" al fine di permettere al Datore di organizzare il lavoro secondo le obiettive necessità dell'impresa, ricordano che il lavoro a Tempo Parziale, quand'è richiesto per esigenze personali o familiari reali e documentate, dovrà essere concesso, nei limiti del possibile, con la sola salvaguardia delle inderogabili esigenze di esercizio.

Da quanto precede, le Parti hanno concordato la disciplina dell'art. 59, che prevede maggiorazioni crescenti in funzione della diversa onerosità della prestazione richiesta e a seconda della sua collocazione.

Art. 56 - Lavoro a Tempo Parziale: definizione

Il Contratto di lavoro a Tempo Parziale prevede lo svolgimento dell'attività lavorativa con orario ridotto rispetto a quello ordinario previsto nel presente Contratto (40 ore/settimanali).

Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a Tempo Parziale possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze delle Aziende e dei Lavoratori, concordano che lo stesso possa essere di tipo:

a) **orizzontale**: quando la prestazione giornaliera ridotta si svolga ad orario ridotto per tutti i giorni lavorativi;
b) **verticale**: quando la prestazione si svolga a tempo pieno solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno (*particolarmente adatto per i periodi di intensificazione e/o rarefazione*);
c) **misto**: quando la prestazione sia resa secondo una combinazione dei modi "orizzontale" e "verticale" sopraindicati e contempli giornate o periodi a tempo pieno, alternati a giornate o periodi a orario ridotto o non lavorati (riposi sostitutivi);
d) **per gli "*over 63*"**: quando la prestazione sia resa a tempo parziale, in accordo con la Società, da un Lavoratore che ha oltre 63 (sessantatré) anni (*cfr. art. 1, comma 284, L. 208/2015*).

Art. 57 - Lavoro a Tempo Parziale: condizioni di assunzione

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale necessita della volontarietà di entrambe le Parti (*Azienda e Lavoratore*) e, ai fini della prova, dovrà risultare da atto scritto, nel quale saranno indicati, oltre a quanto previsto per la generalità dei Lavoratori, i seguenti elementi:

1) l'indicazione della durata della prestazione lavorativa ridotta e della sua collocazione con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Quando è previsto il lavoro a turni, l'indicazione che precede può limitarsi a rinviare al calendario aziendale dei turni programmati;
2) il trattamento economico e normativo, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa ordinaria ridotta nel mese (*con applicazione dell'Indice di Prestazione*) e/o, nel Tempo Parziale Verticale, per gli istituti plurimensili (in proporzione alle ore lavorabili nell'anno);
3) l'accettazione delle *Clausole Elastiche*, di cui all'art. 61, comprendenti l'eventuale previsione concordata della possibilità d'intensificazione in particolari periodi dell'anno (*per festività ecc.*) o di variare temporaneamente la collocazione dell'orario di lavoro.

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

Potranno essere realizzati Contratti di lavoro a Tempo Parziale verticale anche per le sole giornate di sabato e/o festive, cui possono accedere anche studenti e/o Lavoratori, purché essi siano in possesso dei requisiti contrattuali e legali necessari.

Diversi modi relativi alla collocazione temporale dell'orario di lavoro potranno essere definiti con Accordo aziendale.

Art. 58 - Lavoro a Tempo Parziale: trattamento economico e normativo

Il trattamento economico e tutti gli istituti normativi contrattuali dovranno essere proporzionati all'orario di lavoro a tempo parziale concordato nel periodo e agli eventuali diversi Indici di Prestazione occorsi nell'anno, ad eccezione dei contributi destinati alla "*Gestione Speciale*" dell'En.Bi.C. e del *Welfare Contrattuale*, che saranno integralmente dovuti o esclusi, così come previsto agli artt. 205 e 217. In caso di esclusione della Gestione Speciale dell'En.Bi.C., il Lavoratore a Tempo Parziale avrà diritto all'Elemento Contrattuale Perequativo Sostitutivo di cui all'art. 206.

Art. 59 - Lavoro a Tempo Parziale: lavoro supplementare

Si definisce Lavoro Supplementare quello prestato tra l'orario parziale pattuito con il Lavoratore e l'orario contrattuale a tempo pieno, così come previsto dal presente CCNL.

Per le particolari caratteristiche che contraddistinguono il settore disciplinato dal presente CCNL quali, ad esempio, l'esigenza di sostituire i Dipendenti assenti e di assicurare comunque la copertura dei servizi in caso d'intensificazione, le Parti hanno stabilito che sia consentito di richiedere al Lavoratore la prestazione di lavoro supplementare nei limiti di seguito precisati e con le maggiorazioni della ***R.O.N.*** ivi previste.

Premesso tutto quanto precede, il lavoro supplementare richiesto è obbligatorio se:

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

Resta però inteso che, per la particolare tutela del lavoro a tempo parziale (*che prevede una prestazione inferiore per l'eventuale assistenza familiare o per il completamento con altro rapporto di lavoro a tempo parziale*), il lavoro supplementare non sarà mai obbligatorio in presenza di comprovate situazioni personali del lavoratore che siano state preventivamente documentate oltre che, ovviamente, nei casi di forza maggiore.

Limiti diversi potranno essere concordati all'atto dell'assunzione del Lavoratore o,

successivamente, mediante Accordo Individuale assistito o Contrattazione aziendale di secondo livello, che potrà individuare anche i casi di applicazione dello Schema di Ipotesi di accordo pubblicato nel sito: *https://cisalterziario.it.*

In caso di lavoro supplementare "permanente", superiore a 6 (sei) mesi di calendario, vi sarà il **Consolidamento** dello stesso, con cessazione delle maggiorazioni per i tempi "consolidati".

Le percentuali di maggiorazione di cui al presente articolo sono già comprensive dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti e, pertanto, il Lavoro Supplementare sarà ininfluente nella determinazione delle ferie o della relativa indennità sostitutiva, della tredicesima e del T.F.R.

Tab 1): Sintesi delle maggiorazioni per il Lavoro Supplementare *

	1) Descrizione Lavoro Supplementare	2) Maggiorazione (base) oraria in prolungato [1]	*3) Maggiorazione oraria in spezzato* [2]
A	Entro il 25% del normale orario mensile a tempo parziale	30%	*35%*
B	Oltre il 25% del normale orario mensile a tempo parziale, ma sempre entro il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale	35%	*40%*
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	*40%*
D	In regime diurno in giorno festivo	-	*45%*
E	In regime notturno in giorno feriale	40%	*45%*
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	*50%*
G	In regime notturno in giorno festivo	-	*50%*

** Per le definizioni del lavoro notturno, "prolungato", "spezzato" si rinvia all'art. 52.*

Nota Tabella 1)

[1] Per le definizioni del lavoro notturno, "prolungato", "spezzato" si rinvia all'art. 52 e alle Esemplificazioni Tabella 1) dell'art. 274.

[2] In caso di **lavoro spezzato**, la percentuale di maggiorazione base di cui alla precedente Colonna 2) è incrementata di ***5* (cinque)** punti, così come già esposto in Colonna 3).

Art. 60 - Lavoro a Tempo Parziale: lavoro straordinario *(cioè eccedente l'orario normale settimanale di lavoro: 40 ore)*

Solo con accordo del Lavoratore, anche nel tempo parziale, potrà essere eccezionalmente richiesta l'effettuazione di lavoro straordinario. Resta inteso che in tale eventualità si applicheranno le maggiorazioni per il lavoro supplementare di

cui alla Tabella 1) dell'articolo che precede, ma con **l'incremento delle maggiorazioni di cui ai punti A e B di cui sopra di 5 (cinque) punti percentuali della maggiorazione** prevista per il lavoro richiesto nelle medesime condizioni (A: 35%; B.: 40%).

Art. 61 - Lavoro a Tempo Parziale: Clausole Elastiche

Definizioni:

Nel contratto di lavoro a Tempo Parziale, s'intendono ***Clausole Elastiche*** *quelle che danno la possibilità di* ***variare temporaneamente la collocazione*** *giornaliera/settimanale della prestazione lavorativa ordinaria e/o che permettono di* ***variare in aumento o in diminuzione*** *la prestazione lavorativa.*

Clausole Elastiche nel Contratto a Tempo Parziale

1) Per rispetto allo *jus variandi* del Datore di lavoro, a fronte di mutate esigenze aziendali, egli ha diritto di variare la collocazione temporale dell'orario di lavoro nei limiti del 10% (*dieci percento*) del normale orario di lavoro, giornaliero o settimanale, concordato con il Lavoratore alle seguenti condizioni:
    a. dando un preavviso al Lavoratore di almeno 10 (dieci) giorni lavorativi;
    b. con il riconoscimento per le ore variate e nei soli primi **2** (due) mesi solari di variazione, di una maggiorazione della retribuzione del 10% (*dieci percento*), a titolo di risarcimento dell'iniziale disagio causato dalla variazione stessa, maggiorazione già comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti, differiti e di T.F.R.

   Più estese modificazioni della collocazione temporale dell'orario di lavoro potranno essere previste in sede di assunzione nel Contratto Individuale di lavoro, quando vi sia stata l'accettazione del Dipendente, o mediante Accordo scritto avanti alle Commissioni di Certificazione, con facoltà del Lavoratore di farsi assistere da un Rappresentante sindacale o da un Avvocato o da un Consulente del lavoro. Anche in tale caso, il Datore di lavoro dovrà comunque riconoscere al Lavoratore un preavviso di almeno 10 (dieci) giorni lavorativi, unitamente alla maggiorazione del 10% (*dieci percento*), a titolo di risarcimento dell'iniziale disagio, per le ore variate nei primi **4** (quattro) mesi solari di variazione. In tali casi, la variazione potrà modificare la collocazione temporale fino al limite del 25% (*venticinque percento*) del normale orario di lavoro giornaliero o settimanale concordato con il Lavoratore.
2) Sempre per rispetto allo *jus variandi*, a fronte di mutate esigenze aziendali, è contrattualmente previsto il diritto del Datore di lavoro di variare in aumento o in diminuzione la prestazione lavorativa ordinaria, nel rispetto del preavviso al Lavoratore di 10 (dieci) giorni lavorativi, entro il limite del 10% (*dieci percento*) del normale orario di lavoro settimanale già precedentemente concordato. In

caso di aumento, il Lavoratore avrà diritto di ricevere per le ore richieste, la retribuzione oraria prevista per il lavoro supplementare, già comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti, differiti e di T.F.R. Superati 6 (sei) mesi, in costanza di variazione dell'orario di lavoro, dovrà effettuarsi il ***Consolidamento***, a tutti gli effetti, dello stesso, così come previsto al punto i, lettera E) dell'art. 52 del presente CCNL. In caso di diminuzione dell'orario, le Parti concorderanno l'iscrizione a debito nella Banca delle Ore o la proporzionale temporanea riduzione della retribuzione (*permesso non retribuito*).

Variazioni in aumento più estese potranno essere previste nel Contratto Individuale di lavoro, quando vi sia stata la puntuale accettazione del Dipendente, o mediante Accordo scritto avanti alle Commissioni di Certificazione, con facoltà del Lavoratore di farsi assistere da un Rappresentante sindacale o da un Avvocato o da un Consulente del lavoro. In tali casi, sempre nel rispetto del preavviso di 10 (dieci) giorni lavorativi, il Datore di lavoro potrà richiedere prestazioni aggiuntive ma, comunque, entro il limite del 25% (*venticinque percento*) del normale orario di lavoro settimanale concordato, tutte le altre condizioni invariate. Nelle sedi indicate, si definiranno anche i termini temporali di applicazione delle Clausole o la definitiva modifica della percentuale di prestazione lavorativa (*variazione Indice di Prestazione - Consolidamento dell'orario*). Inoltre, si definiranno le eventuali maggiorazioni da riconoscere, fermo restando che la modifica permanente dell'orario di lavoro settimanale non comporterà riconoscimento di maggiorazioni.

3) Il consenso alle Clausole già espresso dai Lavoratori, potrà essere da essi revocato nei seguenti casi:
   - lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti;
   - uguali patologie se riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, alla quale sia stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza;
   - presenza nel nucleo familiare del Lavoratore di figlio convivente di età inferiore a 13 (tredici) anni o portatore di handicap;
   - lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali;
   - lavoratori studenti, compresi quelli universitari, nelle due settimane che precedono le prove di esame.

È in ogni caso fatta salva la facoltà del Lavoratore di chiedere, in caso di oggettivi, comprovati e proporzionati motivi familiari e/o personali, con preavviso ordinario

di 2 (due) giorni lavorativi o, per i casi gravi e imprevedibili, di almeno un giorno lavorativo, il ripristino della prestazione originariamente concordata.

Art. 62 - Lavoro a Tempo Parziale: trasformazioni per esigenze di assistenza o cura o per pensionamento

Il Lavoratore ha la facoltà di optare, per una sola volta, in alternativa al congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D.Lgs. 151/2001, ad una trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, nei limiti e alle condizioni previste dal comma 7, art. 8 del D.Lgs 81/2015.

È altresì riconosciuto il diritto alla trasformazione o la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi di cui ai commi 3, 4, 5 e 8 dell'art. 8 del D. Lgs. 81/2015.

Al fine di favorire politiche di invecchiamento attivo della forza lavoro, trasferimento delle competenze e ricambio generazionale, le Parti riconoscono la possibilità di attivare forme di tempo parziale di accompagnamento alla pensione. Il lavoratore al quale manchino non più di tre anni al raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato, potrà richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. La trasformazione potrà prevedere una riduzione dell'orario di lavoro compresa tra il 40% e il 60% dell'orario normale, ferma restando la proporzionale riduzione della retribuzione. Il ricorso a tale istituto potrà essere finalizzato anche a favorire:

- il graduale accompagnamento del lavoratore alla cessazione dell'attività lavorativa;
- la trasmissione delle competenze professionali ai lavoratori più giovani;
- l'inserimento di nuove risorse lavorative, anche mediante assunzioni a tempo indeterminato o apprendistato.

Nell'ambito di tali accordi, l'Azienda potrà prevedere, anche attraverso la Contrattazione di secondo livello, programmi di affiancamento professionale (*mentoring*) tra lavoratori *senior* e nuovi assunti, percorsi di trasferimento delle competenze e formazione interna, eventuali forme integrative di welfare aziendale o sostegno al reddito volte a mitigare la riduzione retributiva derivante dal tempo parziale. L'attivazione del tempo parziale di accompagnamento alla pensione avviene previo accordo tra Azienda e Lavoratore, anche nell'ambito della Contrattazione aziendale o territoriale, nel rispetto della normativa vigente in materia previdenziale e di lavoro a tempo parziale.

Per quanto non diversamente disciplinato dal presente articolo, si applicano le disposizioni di legge e le norme del presente Titolo in materia di lavoro a tempo parziale.

Art. 63 - Lavoro a Tempo Parziale: informativa

Per gli obblighi informativi del Datore di lavoro, si rinvia all'art. 43 del presente CCNL.

Art. 64 - Lavoro a Tempo Parziale: criteri di computo

Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i lavoratori a tempo parziale dovranno essere computati in proporzione all'orario concordato, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale uguale o superiore a 5 (cinque).

TITOLO XIV
LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Premessa

Nel settore del Commercio è frequente un forte incremento della domanda in concomitanza delle aperture domenicali, delle festività, dei periodi natalizi o pasquali e dei saldi. Inoltre, tale forte incremento è presente negli esercizi commerciali situati in aree turistiche nel corso delle rispettive stagioni di massima affluenza. Ne consegue l'opportunità che in tali periodi siano favoriti tutti gli strumenti di flessibilità previsti dal Contratto e dalla Legge (Banca delle ore, lavoro straordinario, a tempo determinato, intermittente e somministrato). Le Parti, per incentivare la costituzione di nuovi rapporti di lavoro, hanno inteso regolamentare il contratto a Tempo Determinato in modo estensivo e, cioè, prevedendo le deroghe ammesse dalla Legge. Per tale motivo, al fine di evitare sanzioni, le Parti raccomandano un uso corretto e rigoroso di dette deroghe contrattuali ed esortano i Lavoratori interessati a segnalare alla Commissione Bilaterale Nazionale di Certificazione eventuali utilizzi distorti della presente normativa o eventuali ricadute anomale derivanti dall'applicazione della stessa.

Art. 65 - Tempo Determinato: assunzione

Fermo restando che la forma comune del rapporto di lavoro è quella a **tempo indeterminato**, è consentita, nel rispetto delle ragioni e dei limiti legali e contrattuali indicati al presente Titolo, l'apposizione di un termine.

L'assunzione a tempo determinato dovrà risultare (*direttamente o indirettamente*) da atto scritto (*Contratto di assunzione*), una copia del quale, sottoscritta dall'Azienda, dovrà essere consegnata al Lavoratore normalmente prima o, al massimo, contestualmente all'inizio della prestazione di lavoro.

Il Contratto di assunzione potrà prevedere il Patto di prova, che avrà forma scritta "*ad substantiam*" e dovrà avere i contenuti richiesti per la generalità dei Lavoratori, integrati dalle seguenti indicazioni:

1) la durata prevista del rapporto di lavoro con termine, "*a tempo"* o *"a condizione"*,nel rispetto dei limiti temporali legalmente previsti;
2) l'espressa indicazione che il Lavoratore ha il diritto di precedenza in caso di future assunzioni che fossero effettuate dall'Azienda per le medesime attività già svolte, come previsto dal presente Titolo;
3) l'eventuale previsione di contabilizzazione mensile della tredicesima mensilità, che sarà erogata a dicembre, o l'erogazione mensile del rateo di tredicesima maturato;
4) in caso di rinnovo o proroga oltre i 12 mesi di "acasualità": la specificazione delle esigenze di cui all'art. 19, comma 1 del D.Lgs. 81/2015 e smi.

La Lettera di assunzione deve indicare anche il cognome e nome e/o ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale e la partita iva aziendale, nonché tutti quei dati o notizie previste dalla Legge e dal presente CCNL. Il Lavoratore sottoscriverà la Lettera di assunzione "per accordo e integrale accettazione", apponendovi la data.

Per l'assunzione, il Lavoratore dovrà presentare i documenti elencati all'art. 165 del CCNL.

Art. 66 - Tempo Determinato: divieti

Non è ammesso stipulare Contratti a tempo determinato nei seguenti casi:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, salvo che quando necessario per l'integrità e la sicurezza degli impianti, dei patrimoni, dell'esercizio e/o delle persone e quando la mancata copertura sia potenzialmente idonea a compromissioni gravi e/o irreversibili;
b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei 6 (sei) mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991), che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il Contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il Contratto sia concluso per sostituire lavoratori temporaneamente assenti, o per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata non superiore a 3 (tre) mesi;
c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di Cassa Integrazione Guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il Contratto a tempo determinato;
d) da parte di Datori di lavoro che non abbiano effettuato la Valutazione dei Rischi in applicazione della normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e della salubrità degli ambienti di lavoro.

In caso di violazione dei divieti sopra elencati, fatte salve le sanzioni di Legge, il Contratto si trasforma a tempo indeterminato sin dal suo inizio.

Art. 67 - Tempo Determinato: disciplina generale

1) Tempo Determinato: Durata massima del Contratto a termine per la generalità dei lavoratori

Secondo quanto stabilito dalla Legge, ad esclusione delle attività stagionali previste al successivo punto 9), è ammessa l'apposizione di un termine di durata non superiore a **12 mesi** al Contratto di lavoro subordinato, per lo svolgimento di qualsiasi mansione, senza motivazione (c.d. "acausale") e per lo stesso lavoratore.

Solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni, richiamate come causale nel Contratto di Assunzione, il Contratto potrà avere una durata anche superiore ma, comunque, non oltre i **24 mesi**:

- esigenze temporanee e oggettive, che dovranno essere provate a richiesta dei Servizi Ispettivi pubblici (ITL, INPS, INAIL ecc.), come estranee all'ordinaria attività;
- esigenze sostitutive di altri lavoratori. In tali casi, è possibile un periodo di affiancamento con il lavoratore da sostituire sia prima dell'inizio della sua assenza sia dopo il suo rientro; tutto ciò al fine di garantire un corretto passaggio di consegne;
- esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria, che dovranno anch'esse essere provate a richiesta dei Servizi Ispettivi pubblici.

Secondo le norme legali vigenti, il termine del contratto a tempo determinato potrà essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto fosse inferiore a ventiquattro mesi e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe fosse superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga. Nel caso di legislazione più estensiva, e cioè più favorevole alla stipula di contratti a tempo determinato, per il favore contrattuale verso il predetto istituto, si assumerà, quale condizione normativa, la predetta disciplina legale.

Ai fini del computo dei 24 mesi del termine massimo di durata, si tiene altresì conto di eventuali periodi aventi ad oggetto mansioni di pari Livello e Categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti nell'ambito di somministrazione di lavoro a tempo determinato, mentre sono esclusi i periodi di lavoro stagionale, i tempi determinati occasionali e il lavoro di surroga. In ogni caso, qualora il limite di

24 mesi consecutivi, indipendentemente dai periodi d'interruzione intercorsi, sia superato per effetto di un unico Contratto o di una successione di contratti o il numero delle proroghe sia superiore a 4 (quattro), il Contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

2) Tempo determinato: causali inserite dal presente CCNL

Il D.L. 48/2023, convertito in Legge 85/2023 e smi ha modificato l'art. 19 D.Lgs. n. 81/2015 prevedendo, tra le condizioni per la durata fino a ventiquattro mesi del Contratto a Tempo Determinato: a*) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51; b) in assenza della previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda e comunque entro il 31/12/2026, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle Parti.*

Rilevato quindi che la suddetta norma ha introdotto la possibilità per la Contrattazione Collettiva di inserire e prevedere specifiche causali per la stipula di Contratti a tempo determinato, al fine di promuovere l'occupazione le Parti introducono le seguenti specifiche causali:

a) quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, servizio, progetto o commessa specificamente individuata e temporalmente definita, anche connessa alla durata di contratti di appalto o incarichi di servizio affidati all'impresa.
b) quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio aventi carattere straordinario od occasionale;
c) quando l'assunzione avvenga per Lavoratori con competenze specifiche, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e limitatamente alle fasi complementari od integrative per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda, che sia richiesta una durata contrattuale superiore ai 12 mesi;
d) quando l'assunzione avvenga in fase di avvio di nuova attività operativamente autonoma (nuovo cantiere, negozio, punto vendita ecc.) nei primi 36 mesi;
e) quando l'assunzione avvenga in caso di appalto o proroga di appalto;
f) quando l'assunzione si riferisca a giovani fino a 29 anni o di lavoratori con 50 anni compiuti;
g) quando l'assunzione si riferisca a lavoratori in cassaintegrazione;
h) quando l'assunzione si riferisca a disoccupati e inoccupati da almeno sei mesi o soggetti percettori di NaspI;
i) quando l'assunzione si riferisca a donne di qualunque età, senza impiego retribuito da almeno sei mesi e/o residenti in aree geografiche il cui tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile;

j) quando l'assunzione si riferisca a Laureati da meno di tre anni per favorire l'inserimento nel mondo lavorativo;

k) quando l'assunzione si riferisca a soggetti che abbiano frequentato nei tre anni precedenti corsi di formazione a carattere specialistico;

l) quando l'assunzione si riferisca a soggetti in aree depresse del Paese, ed in particolare nelle regioni del mezzogiorno;

m) nei periodi di chiusure contabili e fiscali;

n) per percorsi formativi (anche on the job) legati a processi di innovazione aziendale o riorganizzazione

o) per attività connesse alla preparazione di campionari e alla campagna vendite (promozione in fiere, spacci aziendali, showroom, temporary store, missioni commerciali ecc.);

p) durante i periodi di picco di attività commerciale e per le correlate attività iniziali e preparatorie nonché di chisura, esempio:

- saldi (vendite di fine stagione, invernali ed estive, secondo regolazione regionale);
- festività natalizie (dal 2 novembre al 15 gennaio);
- festività pasquali (nei 20 giorni precedenti e successivi al giorno di Pasqua);

q) eventi e manifestazioni:

- fiere individuate dal calendario fieristico italiano e estero (10 giorni prima e 10 dopo la fiera).

Premesso quanto sopra, tenuto conto delle particolarità che possono contraddistinguere gli ambiti di applicazione del presente CCNL, le Parti confermano in sede aziendale, mediante apposito Accordo di Secondo Livello, si potranno definire le specifiche ed ulteriori causali contemperando, per quanto possibile, le esigenze del settore con la promozione dell'occupazione e la stabilizzazione del personale dipendente.

3) Tempo Determinato: Durata massima del Contratto a termine per i Dirigenti

Per i Dirigenti la durata del Contratto a Tempo Determinato potrà essere complessivamente pari a *5* anni consecutivi, con possibilità di proroghe intervenute nel medesimo periodo secondo le vigenti previsioni vigenti. In caso di previsione unica quinquennale, è data la facoltà al Dirigente di recedere, dopo il compiersi di 36 mesi di servizio, prestando il preavviso contrattualmente dovuto.

4) Tempo Determinato: Estinzione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro a tempo determinato si estingue con lo scadere del termine previsto, senza che sia necessaria alcuna particolare manifestazione delle Parti. Lo scadere del termine dà luogo alla cessazione, anche qualora essa intervenga nel periodo di conservazione del posto per gravidanza, puerperio, malattia o infortunio. Il rapporto a tempo determinato potrà cessare prima della scadenza del termine per risoluzione consensuale (comune volontà delle Parti), per *giusta causa* o per *giustificato motivo soggettivo*.

5) Tempo Determinato: Prosecuzione oltre il termine e trasformazione automatica

Salvo quanto previsto per la *Proroga con Contratto Assistito*, in caso di continuazione del lavoro oltre la scadenza del termine, inizialmente fissato o successivamente prorogato, la mancata trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato determinerà l'obbligo di corrispondere al Lavoratore un'indennità pari al 20% della ***P.B.N.C.M.*** fino al 10° giorno successivo al termine e al 40% (quaranta percento) per ciascun giorno ulteriore, fermo restando che se il rapporto di lavoro continua oltre il 30° giorno, in caso di Contratto di durata inferiore a 6 mesi, ovvero oltre il 50° giorno negli altri casi, il Contratto si considera trasformato a tempo indeterminato dalla data di decorrenza dei predetti termini, sempre tenuto conto l'attuale invalicabilità dei 24 mesi consecutivi.

6) Tempo Determinato: Periodi interruttivi tra contratti diversi

Successive assunzioni del medesimo Lavoratore con Contratto a termine, purché sempre entro i predetti 24 (ventiquattro) mesi consecutivi, salvo diverso Accordo di Secondo livello, dovranno rispettare i periodi d'interruzione previsti dalla Legge, ovvero, attualmente, 10 (dieci) giorni dalla data di scadenza per i Contratti di durata fino a 6 (sei) mesi; 20 (venti) giorni, sempre dalla data di scadenza, per i Contratti di durata superiore a 6 (sei) mesi. Nel caso in cui tali disposizioni non fossero rispettate, fatta salva l'esclusione dei lavoratori assunti per le attività stagionali, così come definiti a norma di Legge, il secondo Contratto si considera a tempo indeterminato sin dalla sua costituzione.

Le Parti, al fine di rispondere alle esigenze locali e migliorare l'efficienza dei servizi resi alle imprese, demandano alla Contrattazione di Secondo livello il compito d'individuare analiticamente eventuali casi legittimi di motivati periodi d'interruzione ridotti.

7) Tempo Determinato: Diritto di precedenza

Il Lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più Contratti a termine, senza sanzioni disciplinari eccedenti il richiamo scritto, abbia prestato negli ultimi 24 (ventiquattro) mesi solari attività lavorativa nella stessa Azienda per un periodo complessivamente superiore a 12 (dodici) mesi, potrà manifestare volontà di esercitare il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato

effettuate entro i 12 (dodici) mesi successivi alla sua cessazione.

Tale diritto potrà essere esercitato solo con riferimento alle mansioni già espletate nei precedenti rapporti a termine e a condizione che il Lavoratore abbia manifestato per iscritto all'Azienda la propria volontà di esercitare il diritto di precedenza, entro il termine di 6 (sei) mesi dalla data di cessazione dell'ultimo rapporto a termine.

Il diritto di precedenza si estingue al compiersi del termine di 12 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

L'Azienda, nel Contratto o Lettera d'Assunzione, inserirà l'espressa indicazione che il Lavoratore, alle condizioni previste dal presente punto 6), avrà il diritto di precedenza in caso di future assunzioni.

8) Tempo Determinato: tredicesima mensilità

Nei rapporti di lavoro a tempo determinato di durata prevista fino a 12 (dodici) mesi, la tredicesima mensilità, quando previsto nella lettera di assunzione, sarà corrisposta frazionata, mediante il riconoscimento a tale titolo dell'8,33% della ***Retribuzione Mensile Normale*** spettante per ciascun mese lavorato, o frazione di mese superiore a 14 (quattordici) giorni. Al termine del rapporto di lavoro, se più favorevole al Lavoratore (*ciò si verifica quando nel corso del contratto è intervenuto un aumento della Retribuzione Mensile Normale*), vi sarà l'erogazione dell'eventuale differenza tra la tredicesima, che a tale data sarebbe stata dovuta, ed il totale di quanto mensilmente anticipato per il medesimo titolo.

Analogamente, in alternativa al loro godimento o alla loro retribuzione finale, si potrà corrispondere mensilmente la monetizzazione del rateo maturato di permessi retribuiti. In quest'ultimo caso, a domanda motivata del Lavoratore, il Datore di lavoro concederà permessi NON retribuiti entro il limite massimo dei permessi mensilmente monetizzati nell'anno di calendario.

9) Tempo Determinato: Lavoro a tempo determinato per le Attività stagionali

Come previsto dalla Legge (art. 21 del D.Lgs. 81/2015, così come modificato dalla L. 96/2018), i Contratti di lavoro a tempo determinato stipulati per attività stagionali ex decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, nonché per le altre ipotesi individuate dai Contratti Collettivi, potranno essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1 del medesimo Decreto (*durata massima e condizioni per la proroga del Contratto*). Pertanto, la Contrattazione Aziendale di Secondo livello potrà individuare le attività con carattere stagionale per le quali sarà applicata la seguente particolare disciplina in materia di lavoro a tempo determinato:

- **Durata**: dovrà essere contenuta al tempo necessario al lavoro da effettuarsi e a quello eventualmente richiesto per la formazione, addestramento, attività

preparatorie e/o aggiornamento e per le chiusure e/o consegne finali. Salvo diverso Accordo di Secondo livello, nell'arco dello stesso ciclo d'attività stagionale, non è normalmente consentito per ogni singolo lavoratore superare nell'anno solare 8 (otto) mesi di durata massima complessiva del rapporto di lavoro, comprese le eventuali proroghe e i periodi di formazione, addestramento, chiusure e/o consegne e ferie godute.

- **Contratto di lavoro:** le mansioni principali, l'inizio anticipato e la possibilità dell'eventuale proroga, oltre che essere previsti dalla Contrattazione Aziendale di Secondo Livello, dovranno essere espressamente richiamati nella Lettera di assunzione sottoscritta tra Azienda e Lavoratore.
- **Esclusioni:** nei contratti stagionali non trova applicazione la disciplina relativa alla durata massima della successione di contratti a tempo determinato, né quella relativa ai periodi interruttivi tra contratti.
- **Ambiti generali e deroghe:** la Contrattazione Aziendale di Secondo livello, nelle assunzioni per lavoro stagionale, potrà eccezionalmente prevedere una disciplina diversa rispetto alla presente, in funzione delle situazioni particolari, fermi restando i limiti inderogabili di legge e, in caso di condizioni peggiorative, la necessità di preventiva approvazione dei Lavoratori con Referendum Aziendale.

Nota Bene: *Essendo la disciplina in materia di Lavoro a Tempo Determinato soggetta a continue modificazioni, resta inteso che qualora la Legge disponga condizioni inderogabili diverse da quanto indicato al presente Titolo, il rapporto di lavoro per non essere trasformato di diritto in Contratto a Tempo Indeterminato dovrà essere regolato a norma di Legge. Ciò, in particolare, per quanto riguarda la durata massima del Tempo Determinato, per le proroghe, i rinnovi, i termini di riassunzione, le interferenze con il lavoro somministrato e gli obblighi di comunicazione e informazione.*

Art. 68 - Tempo Determinato: limiti quantitativi

I limiti quantitativi (*legali e contrattuali*) di assunzioni di Lavoratori a Tempo Determinato rispetto ai Lavoratori a Tempo Indeterminato già in forza presso ciascuna unità produttiva aziendale, dovranno essere conformi alle previsioni di cui alla successiva Tabella 1).

Nella base di computo dei Lavoratori a Tempo Indeterminato saranno compresi anche gli Apprendisti, i Lavoratori Intermittenti con diritto all'Indennità di disponibilità e i Lavoratori a tempo parziale (*quest'ultimi in proporzione all'Indice di prestazione*); tali Lavoratori saranno computati al 1° gennaio dell'anno d'assunzione o, nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, che sono in forza al momento dell'assunzione.

Se dall'applicazione matematica della percentuale sul numero dei Lavoratori a Tempo Indeterminato deriva un numero decimale, i Contratti a Tempo Determinato consentiti saranno quelli risultanti dall'arrotondamento al valore intero superiore.

Tab. 1): Sintesi Limiti quantitativi ai Contratti a Tempo Determinato (in sigla "T.D.")

Descrizione dei motivi d'instaurazione del Tempo Determinato		Limite di Contratti a T.D. [1]
A.	*Ragioni Oggettive:*	
1)	Nei primi 36 mesi della fase di totale avvio di nuove attività operativamente autonome.	Senza limiti
2)	Per le attività stagionali previste nell'elenco allegato al Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 e s.m.i.	Senza limiti
3)	Per le attività stagionali individuate dalla Contrattazione Aziendale, anche in riferimento alle singole attività esercitate dai Lavoratori nel ciclo produttivo, a titolo di esempio: a. Eventi turistici e/o culturali; b. Copertura delle intensificazioni dei servizi/aperture richiesti durante i periodo feriali e/o festivi; c. Nei periodi dei saldi; d. Nei periodi di chiusure contabili e fiscali; e. altre ipotesi definite in sede Aziendale.	Senza limiti
4)	Per imprese start-up innovative, di cui alla Legge n. 221 del 2012.	Senza limiti
5)	Per la sostituzione del Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, con durata contrattuale a tempo determinato che può iniziare fino a 30 giorni solari prima dell'astensione e protrarsi fino a 30 giorni solari dal rientro del Lavoratore sostituito.	Senza limiti
6)	Per l'assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni.	Senza limiti
7)	Nella fase di avvio di nuovi servizi/produzioni/attività, nei limiti di 360 giorni solari, intesi come tempo medio richiesto per l'assestamento e l'integrazione della forza lavoro.	60%

8) Per il soddisfacimento di un incremento della domanda di attività o servizi connessi alla ricorrente necessità di **intensificazione** [2] del lavoro, in particolari periodi dell'anno, quali, ad esempio: ▪ per la copertura dei servizi durante i Periodi Feriali e/o Festivi e/o nei Fine settimana; ▪ durante i periodi di attività promozionale o dei saldi; ▪ nei periodi di chiusure contabili, fiscali e amministrative.	60%
9) Nel caso di acquisizioni o di cambio di appalto, per i lavoratori già ivi occupati a tempo determinato, quando assunti a tempo determinato anche dalla nuova gestione, fino al completamento del termine massimo complessivo di 24 mesi consecutivi e/o di 4 proroghe.	50%
10) Per l'esecuzione di un'opera, appalto o servizio, definiti e predeterminati nel tempo o aventi carattere straordinario od occasionale, nei limiti di durata previsti per l'esecuzione, oltre ai tempi necessari di collaudo e consegna.	60%
B. Ragioni di rioccupazione:	
1) Al fine d'incentivare la rioccupazione, l'assunzione, per qualsiasi mansione, di disoccupati che siano già regolarmente iscritti presso i competenti Centri per l'Impiego Territoriali da almeno 6 mesi.	30%
C. Senza Ragioni specifiche, per la generalità dei Lavoratori:	
1) Fino a 4 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	4 Contratti
2) Da 5 a 9 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	6 Contratti
3) Da 10 a 25 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	7 Contratti
4) Da 26 a 35 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	9 Contratti
5) Da 36 a 50 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	12 Contratti
6) Oltre i 50 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	20%

[1] *La Contrattazione di Secondo livello potrà incrementare i limiti quantitativi, se motivati da ragioni oggettive.*

[2] *La Contrattazione di Secondo livello potrà meglio definire o individuare altre previsioni di* ***intensificazione*** *particolare dell'attività, adattandole alle particolari esigenze locali o aziendali.*

Nota Bene: *La disciplina in materia di Lavoro a Tempo Determinato è soggetta a continue modificazioni di Legge ed è applicata in diverse contestualizzazioni, per esempio la Pandemia Covid. Resta perciò inteso che, qualora la Legge disponga condizioni inderogabili diverse da quanto indicato al presente Titolo, il rapporto di lavoro dovrà essere conforme a tali norme di Legge per non essere trasformato di diritto in Contratto a Tempo Indeterminato. Ciò, in particolare, per quanto riguarda la durata massima del Tempo Determinato, per le proroghe, i rinnovi, i termini di riassunzione, le interferenze con il lavoro somministrato e gli obblighi di comunicazione e informazione. Per le particolari deroghe previste durante l'Emergenza Coronavirus, si rinvia alle norme speciali introdotte in materia.*

Art. 69 - Tempo Determinato: proroga oltre 24 mesi con Contratto Assistito

Al raggiungimento dei 24 (ventiquattro) mesi consecutivi, solo presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (I.T.L.) competente, potrà essere stipulato fra gli stessi Soggetti un ulteriore Contratto a tempo determinato della durata massima di 12 (dodici) mesi.

In caso di mancato rispetto di tale procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel Contratto Assistito, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione presso l'I.T.L.

Art. 70 - Tempo Determinato: Contrattazione di Secondo livello

La disciplina del presente Titolo è cedevole rispetto alla Contrattazione Aziendale di Secondo Livello sui seguenti punti:

a) individuazione di periodi, causali, attività e/o mansioni che presentino significative rarefazioni o intensificazioni del lavoro;
b) causali, limiti quantitativi e temporali dei Lavoratori assunti a tempo determinato;
c) definizione delle deroghe legalmente ammesse, al fine di migliorare la competitività e la qualità dei servizi aziendali;
d) casi motivati di eccezionale riduzione dei periodi d'interruzione tra Contratti a termine;
e) definizione aziendale di eventuali trattamenti particolari correlati al Contratto a tempo determinato quali, ad esempio, la contabilizzazione della gratifica natalizia o tredicesima mensilità in ratei mensili, particolari indennità di mansione e/o la definizione delle prestazioni rese a tali lavoratori dagli Organismi Bilaterali di riferimento o tramite i sistemi di *Welfare*.

Art. 71 - Tempo Determinato: Certificazione

L'Azienda e il/i Lavoratore/i, ai sensi dell'art. 76, D. Lgs. 276/2003, potranno richiedere all'Ente Bilaterale ENBIC o agli altri Organi abilitati (*per esempio le Commissioni costituite presso i Consigli Provinciali dei Consulenti del Lavoro*), la Certificazione del Contratto a Tempo Determinato tra loro sottoscritto.

Art. 72 - Tempo Determinato: principio di non discriminazione

Al Lavoratore assunto con Contratto a tempo determinato spettano, in proporzione al periodo lavorato, le retribuzioni dirette, differite, il Trattamento di Fine Rapporto e ogni altro trattamento in atto presso l'Azienda per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello e che svolgano identiche o analoghe mansioni, con la sola esclusione, quando prevista, delle prestazioni

integrative al S.S.N. e/o per caso morte per malattia ed infortunio prestate tramite l'En.Bi.C. (*www.enbic.it*), fermo restando il riconoscimento della relativa indennità sostitutiva. È fatta salva la possibilità di monetizzazione frazionata mensile delle retribuzioni differite nei casi di rapporto a tempo determinato fino a mesi 12 (dodici), o quando così definito nella Contrattazione Aziendale di Secondo Livello o nella lettera di assunzione.

Nel tempo determinato, il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto o al termine del contratto stesso.

Il T.F.R. maturato potrà essere destinato dal Lavoratore all'INPS o a un Fondo di Previdenza Complementare, a parità di condizioni dei lavoratori a tempo indeterminato.

Art. 73 - Tempo Determinato: informativa

Per gli obblighi informativi del Datore di lavoro, si rinvia all'art. 43 del presente CCNL.

Art. 74 - Tempo Determinato: criteri di computo dei Lavoratori

Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, si tiene conto anche del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i Dirigenti, impiegati negli ultimi 2 anni. A tal fine, si considera in forza il Lavoratore che nel mese considerato ha lavorato più di 14 giorni di calendario.

Art. 75 - Tempo Determinato: esclusioni e discipline specifiche

Sono esclusi dal campo di applicazione del presente Titolo, in quanto già disciplinati da specifiche normative, i rapporti instaurati ai sensi dell'art. 8, comma 2, L. n. 223/1991 (*Lavoratori in mobilità*) e le ulteriori ipotesi legalmente previste dall'art. 29 del D. Lgs. 81/2015.

Inoltre, con i **Dirigenti è possibile instaurare contratti a tempo determinato di durata complessiva pari a 5 (cinque) anni**, salvo il diritto del Dirigente stesso di recedere, a norma dell'art. 2118 c.c., una volta trascorso il triennio.

Art. 76 - Tempo Determinato: impugnazione

Già tenuto conto del D.L. 87/2018, convertito in Legge (n. 96/2018), l'impugnazione del Contratto a tempo determinato deve avvenire, a pena di decadenza, nelle sedi e nelle forme legalmente previste, entro **180** giorni dalla cessazione del singolo contratto.

TITOLO XV
TELELAVORO

Premessa

Il Telelavoro è svolto normalmente nella propria abitazione, ma connessi al server aziendale mediante computer, linee dedicate od interne, ed altre forme di lavoro di difficile configurazione tradizionale, quali gli incontri telematici, nei quali una pluralità di soggetti con competenze eterogenee ma complementari, da luoghi disparati, s'incontrano "in video" per approfondire un argomento, verificare opinioni, decidere percorsi, fare scelte operative.

Il Telelavoro, quindi, mediante l'ausilio di strumenti informatici, permette lo svolgimento totale o parziale della prestazione di lavoro subordinato dall'abitazione del lavoratore o da altro luogo di domicilio dello stesso, previamente individuato ed esterno alla sede aziendale.

Il Telelavoro può favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, specialmente a fronte di esigenze familiari e personali particolari (cura di familiari anziani, minori, non autosufficienti ecc.). Per le sue caratteristiche, il Telelavoro si presta ad essere principalmente svolto nell'ambito impiegatizio o nei servizi che, per lo svolgimento dell'attività lavorativa, prevedano l'utilizzo di strumenti telefonici, informatici o telematici.

Art. 77 - Telelavoro: definizione

Il Telelavoro è un modo di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato reso possibile dall'utilizzo di sistemi telefonici, elettronici ed informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il Telelavoratore e lo Studio.

Il Telelavoro è pertanto solo un modo particolare di rendere la prestazione lavorativa ed anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno ai locali aziendali, esso è soggetto alla disciplina del lavoro e all'organizzazione aziendale.

Trattandosi solo di un particolare modo di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato, il Telelavoratore è titolare dei medesimi diritti e doveri di coloro che svolgono, per il medesimo tempo, l'identica attività lavorativa nei locali aziendali.

Il Telelavoratore permane, dunque, sostanzialmente assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo aziendale, anche se con mezzi e forme proprie della precipua condizione lavorativa "a distanza".

Art. 78 - Telelavoro: tipologie

Il Telelavoro può essere di tre tipi:

1) ***domiciliare**: svolto nell'abitazione del Telelavoratore;*
2) ***remotizzato** o **"a distanza"**: se svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri, i quali non coincidono né con l'abitazione del Telelavoratore, né*

con gli uffici aziendali;

3) ***misto:*** *nel caso in cui una parte della prestazione complessiva avvenga con periodica stabilità all'interno dell'Azienda.*

Art. 79 - Telelavoro: ambito di applicazione del presente Titolo

Il Telelavoro si applica ai Dipendenti subordinati e, come per la generalità dei dipendenti, potrà svolgersi a tempo pieno o parziale ed essere a tempo determinato o indeterminato.

Il Telelavoro "misto" potrà essere compatibile con il Contratto di Apprendistato ogniqualvolta il relativo Progetto e le condizioni operative siano validate dalla Commissione Contrattuale Paritetica Bilaterale Nazionale preposta.

Il Centro di Telelavoro o la singola postazione nell'abitazione del Telelavoratore non configurano un'autonoma unità aziendale.

Art. 80 - Telelavoro: condizioni e reversibilità

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

Se il Telelavoro non è previsto nel Contratto d'assunzione, il Lavoratore è libero di accettare o respingere una successiva offerta di Telelavoro prospettata dall'Azienda nel corso del normale rapporto di lavoro.

Nel caso di Telelavoro imposto da esigenze di tutela della salute collettiva, fino al perdurare dell'emergenza pandemica, esso potrà diventare temporaneamente obbligatorio.

Lo svolgimento del Telelavoro deve essere stipulato in forma scritta "*ad probationem*", cioè ai fini della regolarità amministrativa e della prova.

Il compito d'individuare le condizioni di esercizio del diritto alla reversibilità è demandato alla Contrattazione di Secondo livello, fermo restando il rispetto del preavviso minimo non inferiore a 30 giorni per la generalità dei dipendenti o di 90 giorni per lavoratori disabili.

Art. 81 - Telelavoro: formazione

I Telelavoratori dovranno poter fruire della formazione specifica sugli strumenti di lavoro che utilizzano e sulle caratteristiche di tale forma d'organizzazione del lavoro. Tale formazione sarà fornita dall'Azienda o dalle strutture formative paritetiche locali, ove presenti, conformemente ai programmi approvati dalle strutture paritetiche regionali o nazionali per la specifica attività.

In sede di definizione, al Telelavoratore potrà essere riconosciuto il diritto all'*apprendimento permanente a distanza* e alla periodica certificazione delle relative competenze.

Art. 82 - Telelavoro: postazione di lavoro

I costi per la postazione del Telelavoratore, i collegamenti necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, compresa l'eventuale copertura assicurativa della stessa, sono a carico dell'Azienda.

Tenuto conto degli investimenti richiesti per la costituzione della postazione di lavoro, il recesso immotivato del Telelavoratore, che avvenga entro 3 (tre) anni dall'inizio del rapporto di telelavoro, o nell'eventuale minor termine previsto nel Contratto di telelavoro, comporterà che le *spese di postazione* sostenute dal Datore e comunicate al Telelavoratore all'atto della sottoscrizione del Contratto di telelavoro, siano pro-quota temporale residua a carico del Telelavoratore.

L'Azienda è tenuta a fornire al Telelavoratore tutti i necessari supporti tecnici per il corretto utilizzo dei programmi e delle apparecchiature e, in ogni caso, assumerà anche i costi derivanti dalla normale usura o dal danneggiamento accidentale degli strumenti di lavoro, nonché dall'eventuale perdita dei dati utilizzati dal Telelavoratore, salvo che ciò non sia imputabile a mancata diligenza, dolo o imperizia grave del Telelavoratore stesso.

Art. 83 - Telelavoro: rimborso costi di esercizio

Il rimborso da parte della Società dei costi di esercizio sostenuti dal Telelavoratore ed analiticamente documentati può avvenire tramite "Nota spese".

Ciò, mentre il rimborso dei costi forfettari, salvo futura più favorevole previsione legale, assumerà il trattamento di reddito imponibile previdenziale e fiscale del Telelavoratore.

Art. 84 - Telelavoro: rimborso chilometrici

Salvo diversa futura disposizione di Legge, qualora la sede di lavoro fosse contrattualmente definita nell'abitazione del Telelavoratore, allo stesso spetterà il rimborso delle spese di viaggio sostenute nell'interesse dell'Azienda, solo con commisurazione dei costi dalla propria abitazione.

Nel caso di Telelavoro Misto, con predefinita e permanente definizione temporale delle diverse Sedi ove prestare l'opera, la decorrenza della misura dei rimborsi sarà dalla sede di lavoro di partenza fino alla sede di destinazione.

Art. 85 - Telelavoro: trasferte

Salvo diversa futura disposizione di Legge, le eventuali trasferte richieste al Telelavoratore che abbia contrattualmente definita la sede di lavoro nella propria abitazione, si configurano a partire dalla predetta sede.

Nel caso di Telelavoro Misto, la configurazione della trasferta sarà dalla Sede di lavoro individuata con i criteri dell'articolo che precede.

Art. 86 - Telelavoro: protezione dei dati e informazioni

L'Azienda disporrà tutte le misure appropriate a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal Lavoratore dipendente per fini professionali; essa provvederà ad informare il Telelavoratore in ordine a tutte le norme di Legge e alle regole sulla protezione dei dati. La responsabilità del rispetto personale, ambientale e sociale di tali norme e regole sarà del Telelavoratore.

È demandata alla Contrattazione di Secondo livello ogni disciplina generale riguardante la protezione dei dati e delle informazioni nell'uso d'apparecchiature, strumenti, banche dati e programmi informatici.

Art. 87 - Telelavoro: procedure disciplinari

Nel Telelavoro, l'obbligo d'esposizione delle norme e sanzioni disciplinari, ex 1° comma, art. 7 Legge 300/1970, sarà assolto anche mediante inoltro telematico delle norme stesse all'indirizzo del Lavoratore. Sarà compito del Lavoratore salvare tali norme in modo da poter sempre agevolmente consultarle.

Inoltre, l'Azienda informerà il Telelavoratore, sempre per iscritto, sulle responsabilità e sulla disciplina del Telelavoro, sulle nuove fattispecie disciplinarmente rilevanti e sulle sanzioni applicabili in caso di violazione.

In presenza di Contratto di Telelavoro è, quindi, opportuno che l'Azienda predisponga e trasmetta al Telelavoratore uno specifico Disciplinare Interno.

Le comunicazioni aziendali trasmesse all'indirizzo di posta elettronica del Telelavoratore, salvo comprovato impedimento o forza maggiore, s'intenderanno ricevute alla mezzanotte del giorno di trasmissione.

Art. 88 - Telelavoro: tempo di lavoro

Il Telelavoratore, salvo diverso accordo stipulato nel Contratto di assunzione o di trasformazione in Telelavoro, gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro in modo però compatibile ai "corridoi" di ricevimento e trasmissione dati con l'Azienda. Con riferimento all'orario di lavoro, non sono applicabili al Telelavoratore le norme previste dal D.Lgs. 66/2003, salvo che esso non sia cogente ed aziendalmente definito.

In sede di accordo, l'Azienda e il Telelavoratore individueranno i tempi per il riposo giornaliero e settimanale, nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, conformi ai tempi di riposo contrattualmente previsti.

Art. 89 - Telelavoro: diritti del Telelavoratore

Il Telelavoratore, in proporzione alle mansioni ed al lavoro svolto, ha gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei Lavoratori dipendenti che operano in Azienda ed avrà diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera previsti per la generalità dei Lavoratori dipendenti con le medesime mansioni e tempi lavorati.

Il Lavoratore dipendente che passa al Telelavoro nel corso del rapporto, a parità di professionalità richiesta, di lavoro svolto e di tempo dedicato, conserva le condizioni economiche precedentemente acquisite, con la sola esclusione di specifiche indennità correlate all'effettiva presenza in azienda (es. Indennità di trasporto e simili) od alle particolari condizioni di lavoro ivi presenti.

Art. 90 - Telelavoro: doveri del Telelavoratore

Il Telelavoratore ha gli stessi obblighi di diligenza, collaborazione e fedeltà degli altri Lavoratori.

Egli curerà di tutelare la riservatezza dei dati e di operare in modo da impedire accessi di altri soggetti alla propria postazione di lavoro, così come di manomissioni delle apparecchiature, dei dati o dei programmi.

Il Telelavoratore ha l'obbligo di segnalare tempestivamente all'Azienda eventuali impossibilità sopravvenute nell'esecuzione del telelavoro, trasmettendo le giustificazioni nei tempi e modi previsti per la generalità dei lavoratori.

I rapporti del Telelavoratore con l'organizzazione aziendale saranno improntati a forti principi di diligenza, correttezza e collaborazione, al fine di favorire il superamento delle discrasie favorite dalla mancata presenza in azienda.

Il Telelavoratore è soggetto, per tutte le parti applicabili, al codice disciplinare e alla disciplina del lavoro previsti per la generalità dei Lavoratori.

Art. 91 - Telelavoro: telecontrollo

L'Azienda, in funzione dell'esperienza e previo Accordo di Secondo Livello, potrà attivare gli strumenti di telecontrollo delle prestazioni nel rispetto del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, della Privacy e delle Leggi vigenti in materia, fermo restando che nessun teledispositivo di controllo quantitativo o qualitativo del lavoro svolto potrà essere inserito o utilizzato all'insaputa dei telelavoratori.

Art. 92 - Telelavoro: sicurezza e salute

L'Azienda garantirà il rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza del Telelavoratore e, a tal fine, deve consegnare al dipendente e al RLS (o al RST) un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e quelli specifici

connessi al particolare modo di esecuzione del rapporto di lavoro, provvedendo ad aggiornarla al mutare dell'esperienza e delle condizioni operative.

Il Telelavoratore ha l'obbligo di cooperare all'attuazione ed al rispetto delle misure di prevenzione e protezione disposte dal Datore di lavoro.

Art. 93 - Telelavoro: competenza della Commissione Bilaterale Contrattuale "Telelavoro e Lavoro Agile"

Ogni questione dubbia sul Telelavoro: strumenti di lavoro, competenze, inquadramento, retribuzione e responsabilità, a domanda di almeno una Parte interessata, sarà definita dalla Commissione Bilaterale Contrattuale "*Telelavoro e Lavoro Agile*", dell'Ente Bilaterale di riferimento del presente CCNL.

Art. 94 - Telelavoro: agevolazioni fiscali e contributive

Gli incentivi fiscali e contributivi conseguenti agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in Telelavoro.

Art. 95 - Telelavoro: Contrattazione di Secondo livello

In assenza di analoghi accordi in sede di assunzione, alla Contrattazione Aziendale di Secondo livello è demandato di stabilire:

1. le condizioni ed i termini per l'applicazione del Telelavoro, ai Quadri e Impiegati aziendali, con funzioni ad esso compatibili;
2. le eventuali Indennità o Premi correlati ai particolari modi di svolgimento dell'attività lavorativa;
3. gli eventuali riconoscimenti, addebiti o ripartizione delle spese per gli strumenti utilizzati nel Telelavoro in caso di anticipato immotivato recesso da parte del Lavoratore;
4. l'adozione di misure dirette a favorire l'integrazione del Telelavoratore nell'ambiente di lavoro, come i contatti con i colleghi, l'esercizio dei diritti sindacali e l'accesso alle informazioni aziendali;
5. il carico di lavoro, la sua misura, verifica e gli eventuali strumenti di telecontrollo;
6. l'eventuale fascia e condizioni di reperibilità;
7. la determinazione degli strumenti necessari al Telelavoro e di quelli eventualmente accessori;
8. le condizioni che permettano al Telelavoratore l'autonoma gestione del tempo di lavoro e dei riposi nei limiti di compatibilità aziendale (apertura delle connessioni, presenza di interlocutori interattivi ecc.);
9. ogni altra condizione particolare rilevata in sede aziendale tra le Parti, purché nel rispetto della disciplina inderogabile in materia di lavoro subordinato ed in

coerenza con quella prevista dal presente CCNL e dalla normativa legale vigente.

TITOLO XVI
LAVORO AGILE
Premessa generale

Indubbiamente, le crisi generano un forzato e rapido rinnovamento perché evidenziano limiti che, in condizioni normali, sarebbero invece considerati sopportabili.
Oggi vi è maggiore consapevolezza dei vantaggi che la telematica può offrire al mondo del lavoro in termini di competitività e di flessibilità della prestazione lavorativa.
Così, mentre nel manifatturiero permangono ampie aree di lavoro "tradizionale", essendo connesso a macchine, impianti, attrezzature e programmi complessi e residenti, ora vi sono diffuse professionalità che hanno nel computer e nelle sue estese connessioni, lo strumento principale di lavoro Agile, reso disponibile al lavoratore. È così inevitabile una trasformazione radicale del modo della prestazione, con il Lavoro Agile che, per le sue caratteristiche, può essere svolto in sedi esterne all'Azienda e all'abitazione del Lavoratore; con il Telelavoro, svolto normalmente nella propria abitazione ma con connessioni al server aziendale mediante computer e linee dedicate; con altre forme di lavoro di difficile configurazione tradizionale, quali gli incontri telematici. Tutti questi sviluppi sono fortemente cresciuti quale reazione alle chiusure e per ridurre i rischi di contagio. Ancorarsi oggi ad una visione tradizionale del lavoro diventa, perciò, una sfida impossibile. Tutto è "fluido": il luogo di lavoro, il tempo ad esso dedicato, le mansioni, la disciplina che lo regola, i controlli necessari e possibili.
Si presentano anche inediti problemi rispetto a quelli che erano i tradizionali fondamenti stessi del rapporto di lavoro: la misura della quantità e qualità del lavoro prestato ai fini retributivi; la ridefinizione degli obblighi di collaborazione; una nuova qualificazione della disciplina del lavoro, un tempo principalmente riferita ai problemi di ambito aziendale; il nuovo modo di estrinsecarsi degli obblighi di fedeltà degli adempimenti e delle richieste garanzie di riservatezza; la qualificazione della "sede di lavoro" ed il luogo formale di costituzione del rapporto di lavoro, con i suoi effetti retributivi e normativi e la definizione del luogo di decorrenza dei rimborsi viaggio e di qualificazione delle trasferte; la disciplina applicabile, la reversibilità delle scelte, le precedenze, le priorità, le garanzie per il Lavoratore e per l'Impresa; l'adeguamento di norme ed istituti, quali rimborsi spese per viaggi e trasferte, un tempo riferiti alla "normale sede di lavoro", quasi sempre coincidente con la sede dell'azienda, ed ora, come nel Lavoro Agile, sempre variabile.
Il Lavoro Agile, negli ultimi anni, anche quale conseguenza del favore verso il principio del bilanciamento tra la vita lavorativa e la vita personale o privata del lavoratore, ha iniziato a trovare spazio. Dopo un primo riferimento normativo, che

disciplinava l'erogazione dei premi di risultato e la partecipazione agli utili di impresa con "tassazione agevolata", precisando che il ricorso al Lavoro Agile, quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, era tra gli elementi concorrenti nella definizione dei Premi di Risultato, vi sono stati altri interventi legislativi che hanno meglio tratteggiato l'istituto (art. 18, L. 81/2017), che è poi "esploso" con la Pandemia Covid correlata.

Art. 96 - Lavoro Agile: Definizioni e ambiti

Il Lavoro Agile, con riferimento ad un rapporto di lavoro subordinato, consiste nell'eseguire la prestazione lavorativa con modi definiti mediante Accordo tra le Parti, anche per obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici che permettano lo svolgimento dell'attività lavorativa in tale configurazione.
Il Lavoratore Agile è caratterizzato da alcuni elementi quali: flessibilità dell'orario di lavoro e della prestazione, valutazione non puntuale ma complessiva dei risultati, rapporto fiduciario elevato, interlocutorio ed interattivo.
Il Lavoro Agile è oggi favorito dall'uso di strumenti informatici, dal facile accesso alle Banche dati, dalla messa a disposizione in tempo reale dei risultati, dalla possibilità del telecontrollo lavorativo, almeno rispetto ai risultati complessivi raggiunti.
Il Lavoratore, beneficiando della flessibilità, che è appunto uno degli elementi più peculiari del Lavoro Agile, può meglio conciliare i propri bisogni familiari e personali con il lavoro svolto in tale maniera, che è simile a quella del lavoro autonomo, riuscendo così ad essere anche più produttivo, con conseguente vantaggio personale ed aziendale.
Il presente Titolo ha lo scopo di precisare la disciplina contrattuale generale sul Lavoro Agile, da sviluppare, aggiornare ed applicare in sede aziendale, mediante Accordi di Secondo Livello e/o Accordi Individuali, nel rispetto dei principi contrattuali e dei limiti imposti dalla legge.
Inoltre, le Parti stipulanti il presente CCNL riconoscono il particolare valore che il Lavoro Agile può avere anche nell'ambito delle Reti d'impresa, anche al fine di massimizzare l'aumento di competitività del sistema.

Art. 97 - Lavoro Agile: condizioni

Il Lavoro Agile ha carattere volontario sia per l'Azienda che per il Lavoratore, fermo restando che condizione necessaria per avvalersi del diritto a svolgere la prestazione di lavoro in *modo agile* è che essa sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa richiesta al dipendente.
L'accordo, obbligatorio tra le parti, deve essere stipulato in forma scritta "*ad probationem*", dunque ai fini della prova, e deve prevedere la disciplina sull'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali,

anche con riguardo alle forme di esercizio dei poteri del Datore di lavoro, agli strumenti resi a disposizione ed utilizzati dal Lavoratore ed alle garanzie di sicurezza e riservatezza.
Tale Accordo potrà essere a termine o a tempo indeterminato.
Nell'Accordo, le Parti devono stabilire:

- i contenuti propri della mansione e gli obiettivi richiesti al Lavoratore;
- gli strumenti ed i modi di esercizio del potere di controllo del Datore di lavoro sulla prestazione resa, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
- la disciplina del lavoro applicabile alle prestazioni lavorative rese all'esterno dei locali aziendali;
- l'orario di lavoro, ed i tempi di riposo del Lavoratore, nonché le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione, secondo quanto previsto dal precedente Titolo sul Telelavoro e dalla Legge;
- i modi di esercizio del potere direttivo;
- l'impegno del Lavoratore Agile a svolgere la prestazione lavorativa solo in luoghi dei quali Egli sia in grado di verificare preventivamente l'idoneità lavorativa e garantire la conformità alle norme e condizioni di sicurezza e di igiene del lavoro, nonché il rispetto degli obblighi di riservatezza;
- la previsione che in caso di anticipato ed immotivato recesso del Lavoratore Agile rispetto una previsione di durata minima, egli sia tenuto a restituire in buono stato gli strumenti consegnatigli dall'Azienda ed accettare un addebito pro-quota temporale residua delle spese sostenute dal Datore, purché comunicate analiticamente al Lavoratore all'atto dell'attivazione del Lavoro agile stesso;
- ai fini dell'assicurazione INAIL, l'individuazione dei rischi lavorativi ai quali il Lavoratore Agile è esposto ed i riferimenti spazio-temporali ai fini del riconoscimento delle prestazioni in caso d'infortunio.

L'Accordo va comunicato ai Servizi per l'Impiego mediante l'apposita procedura telematica disponibile sul sito del Ministero del Lavoro e delle politiche Sociali.

Art. 98 - Lavoro Agile: il recesso

In caso di contratto a tempo indeterminato, dopo il superamento della clausola di durata minima, il recesso dal Lavoro Agile deve avvenire con un preavviso dovuto da entrambe le Parti, non inferiore a 30 giorni. È fatta eccezione per i lavoratori disabili ai sensi della legge n. 68/1999, per i quali il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non potrà essere inferiore a 90 giorni, al fine di permettere una idonea e adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro, con riguardo alle specifiche esigenze di vita e di cura del lavoratore.
In ogni caso, a fronte di una giusta causa specificatamente riferita al Lavoro Agile, che dovrà essere contestualmente dichiarata dalla Parte che intende recedere dal

contratto, il diritto di recesso potrà essere esercitato da ciascuno dei contraenti senza alcun preavviso.
Nell'accordo individuale e/o in quelli di Secondo livello, potranno essere indicate le casistiche che costituiscono giusta causa di recesso dal Lavoro Agile ai sensi del presente articolo.
Per la parte disciplinare, si farà riferimento alle casistiche ed alle procedure previste per la generalità dei lavoratori.

Art. 99 - Lavoro Agile: formazione

Al Lavoratore Agile è riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente ed alla periodica certificazione delle relative competenze. Sarà l'accordo individuale a disciplinare i modi di erogazione della formazione, gli eventuali sistemi di validazione delle competenze, la ripartizione dei costi del processo di certificazione ed anche le scadenze temporali con cui tali certificazioni saranno effettuate.
La formazione del Lavoratore Agile potrà avvenire, al pari degli altri lavoratori, anche in modo telematico, attraverso apposite convenzioni con l'Ente Bilaterale di Categoria di riferimento (ENBIC Sicurezza).

Art. 100 - Lavoro Agile: sicurezza e igiene del lavoro

L'Azienda garantirà il rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza del Lavoratore Agile e, a tal fine, deve consegnare al dipendente e al RLS (o al RST) un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e quelli specifici connessi al particolare modo di esecuzione della prestazione lavorativa, provvedendo ad aggiornare tale informazione al mutare dell'esperienza e delle condizioni operative.

Il Lavoratore Agile, anche all'esterno dei locali aziendali, è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione.
Qualora la scelta del luogo o le condizioni di lavoro fossero determinate da esigenze esterne, il Lavoratore dovrà informare tempestivamente l'Azienda in tutti i casi d'inidoneità ambientale ai parametri di sicurezza/igiene, anche sospendendo la prestazione lavorativa in attesa d'idonea valutazione dei rischi.
I lavoratori in modalità agile devono essere assicurati all'INAIL ogniqualvolta lo svolgimento della loro attività li esponga alle fonti di rischio previste dall'art. 1, D.P.R. n. 1124/1965. Tale assicurazione dovrà essere riferita sia per gli infortuni connessi al rischio proprio dell'attività lavorativa, che per quelli connessi alle attività prodromiche e/o accessorie svolte dal Lavoratore Agile, a patto che siano strumentali e connesse allo svolgimento delle mansioni proprie del suo profilo professionale.
Il lavoratore ha inoltre diritto alla tutela contro gli infortuni in itinere anche verso il luogo prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, sempreché la scelta del luogo della prestazione sia conseguente ad

esigenze connesse alla prestazione stessa o dipendente dalla concordata necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative, e risponda a criteri di ragionevolezza.

Art. 101 - Lavoro Agile: sede e strumenti di lavoro

Il Lavoratore "agile", la cui sede di lavoro fosse esterna all'Azienda, dovrà preventivamente concordare qual è la sede principale di lavoro (i.e. "scelta del luogo della prestazione"), in funzione della quale vi sarà la copertura degli infortuni *in itinere*, dalla quale decorreranno gli eventuali rimborsi chilometrici e si configureranno le condizioni contrattuali e legali di trasferta.
Gli strumenti tecnologici necessari a rendere la prestazione saranno sempre forniti dal datore, che ne curerà la manutenzione ed il buon funzionamento. Tra gli strumenti necessari potrà esservi anche l'autovettura aziendale o la previsione analitica di rimborso chilometrico o delle spese di viaggio.

Art. 102 - Lavoro Agile: luogo e tempo di lavoro - disconnessione

L'attività lavorativa svolta in parte all'interno di locali aziendali ed in parte all'esterno, suppone una postazione mobile compatibile con lo svolgimento del lavoro in modo "agile" e conforme alle previsioni preventivamente pattuite tra le parti in materia di sicurezza sul lavoro e relativamente ai rischi assicurati INAIL da parte del Datore di lavoro.
L'orario di lavoro sarà concordato tra Azienda e Lavoratore, fermo restando che esso dovrà comunque rispettare i limiti di durata giornaliera e settimanale previsti dalla Legge e dalla Contrattazione Collettiva, ivi compresi i tempi di riposo del lavoratore, nonché le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni di lavoro, nelle fasce d'orario concordate e durante le quali il lavoratore non avrà accesso alle banche dati aziendali e non sarà contattato dall'Azienda, salvo che per urgenti cause imprevedibili.

Art. 103 - Lavoro Agile: trattamento economico e agevolazioni fiscali

Il trattamento economico del Lavoratore Agile non sarà inferiore a quello applicato ai lavoratori che, all'interno dell'impresa, prestino la medesima quantità e qualità di lavoro, con la sola esclusione delle indennità connesse ai particolari modi di resa della prestazione, quando gli stessi non si configurino nelle concordate fattispecie di Lavoro Agile o svolto in Azienda.
Tutti i benefici eventualmente riconosciuti alla generalità dei Lavoratori per gli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato o per l'attuazione di piani di Welfare aziendale, quando compatibili, devono applicarsi anche ai rapporti di lavoro subordinato in modalità di *Agile*.
In materia di buoni pasto, eventualmente riconosciuti in Azienda, si riporta l'estratto dell'**Interpello n. 956-2631/2020**, in risposta ad apposita **Istanza presentata in data 11/11/2020 dall'Ente Bilaterale Confederale (ENBIC)** all'Agenzia delle Entrate,

dalla quale si ricava che il trattamento contributivo e fiscale di favore degli stessi, è dovuto anche per i Lavoratori Agili, od in Telelavoro, in condizione di parità con i Lavoratori che operano in Azienda.

"[...] Con riferimento al caso in esame, in cui l'Istante riconosce i buoni pasto ai lavoratori agili, si ritiene che gli stessi non concorrano alla formazione del reddito di lavoro dipendente, ai sensi dell'articolo 51, comma 2, lettera c), del Testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (Tuir). Pertanto, l'Istante non sarà tenuto ad operare anche nei confronti dei lavoratori in smart-working, la ritenuta a titolo di acconto Irpef, prevista dall'articolo 23 del D.P.R. n. 600 del 1973, sul valore dei buoni pasto fino a euro 4, se cartacei, ovvero euro 8, se elettronici."

Art. 104 - Lavoro Agile: riservatezza o privacy

In materia di riservatezza, per il Lavoratore che presta la sua attività in Lavoro Agile, valgono le stesse tutele e gli stessi obblighi previsti per la generalità dei lavoratori dipendenti. Tale fatto comporta una maggiore formazione ed attenzione per il Lavoratore Agile, così come nel Telelavoro, in considerazione dell'autonoma scelta o configurazione del posto di lavoro che, almeno nei dettagli, gli compete.

Art. 105 - Lavoro Agile: diritti del Lavoratore

Il Lavoratore Agile, a parità di quantità e qualità di lavoro prestato, ha gli stessi diritti normativi, retributivi di base e sindacali e avrà diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera, previste per i lavoratori dipendenti che operano all'interno dell'azienda.

Art. 106 - Lavoro Agile: doveri del Lavoratore

Il Lavoratore Agile, a parità di condizioni, ha gli stessi obblighi di diligenza, collaborazione e fedeltà degli altri lavoratori. Poiché gli competono alcune scelte che in Azienda sarebbero proprie del Datore (posto di lavoro e sua configurazione, limitazione od esclusione all'accesso di estranei sul luogo di lavoro, collaborazioni sussidiarie dei colleghi ecc.), ne assume la relativa responsabilità. Egli sarà responsabile di tutelare la riservatezza dei dati e di operare in modo da impedire accessi di estranei alla propria postazione di lavoro.

Il Lavoratore Agile è anche responsabile per l'uso improprio di dispositivi tecnologici che gli sono stati assegnati, nonché risponde per la violazione delle direttive aziendali contenenti le indicazioni sul corretto utilizzo di tali mezzi. Egli dovrà perciò custodire con la massima diligenza e l'attenzione del *buon padre di famiglia* gli strumenti ricevuti dal datore di lavoro, la password di accesso e le procedure di collegamento, evitando nel modo più assoluto di lasciare connessa la propria stazione di lavoro quando, per qualsiasi ragione, debba abbandonarla.

Il Lavoratore deve segnalare tempestivamente all'Azienda eventuali impossibilità sopravvenute nell'esecuzione del Lavoro Agile pattuito, trasmettendo le giustificazioni nei tempi e modi previsti per la generalità dei lavoratori o con esso singolarmente pattuiti.
Per i doveri in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, si rinvia al precedente art. 85.

Art. 107 - Lavoro Agile: i poteri del datore di lavoro e le sanzioni disciplinari

Il potere direttivo del datore di lavoro, per tutto quanto applicabile, è quello stesso previsto dal presente CCNL per la generalità dei lavoratori. Per i particolari casi specifici, Datore di lavoro e Lavoratore concorderanno, anche con rinvio alle previsioni di eventuale Accordo Aziendale di Secondo livello o tramite Accordo Individuale assistito, le condizioni ed i limiti del potere direttivo e di controllo datoriale, e quali comportamenti siano rilevanti ai fini disciplinari, oltre a quelli espressamente previsti dalla Legge o dal presente CCNL, in particolare, dal presente Titolo.
L'esercizio del potere disciplinare, quando il lavoratore si trova in azienda, farà riferimento al Codice Disciplinare del CCNL ed all'eventuale Regolamento Aziendale, mentre, per l'attività lavorativa svolta fuori dal perimetro aziendale, occorrerà individuare nell'Accordo Aziendale od in quello Individuale, le specifiche condotte che potranno dar luogo alla contestazione disciplinare ed alla successiva applicazione delle sanzioni disciplinari, nel rispetto dell'iter contrattuale e dell'art. 7, legge n. 300/1970.
Pertanto, con l'Accordo che disciplina l'esecuzione della prestazione in modo Agile saranno precisati, anche mediante richiami legali e contrattuali, i casi disciplinari specificamente configurabili, le forme di esercizio del potere direttivo datoriale, gli strumenti utilizzati dal lavoratore e le ricadute dei controlli sull'attività lavorativa.

Art. 108 - Lavoro Agile: la Contrattazione Collettiva di Secondo livello

La titolarità contrattuale in materia di Lavoro Agile è riconosciuta ad ogni livello di Contrattazione, sia mediante il presente CCNL o, possibilmente, mediante Accordo Aziendale di Secondo livello e/o Accordo Individuale assistito.
Ciò, in particolare per disciplinare:

a) le condizioni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nel Lavoro Agile;
b) l'orario di lavoro del Lavoratore Agile ed i relativi riposi;
c) le condizioni ed i termini per l'applicazione del Lavoro Agile ai Quadri e Impiegati aziendali con funzioni commerciali, di collegamento, tutela immagine, studio, ricerca, organizzazione dei servizi ecc.;
d) gli strumenti di lavoro utilizzati in modalità agile;
e) eventuali indennità e/o premi correlati ai particolari modi di svolgimento *agile* dell'attività lavorativa;

f) eventuali riconoscimenti, addebiti e ripartizioni delle spese per gli strumenti utilizzati nel Lavoro agile, in caso di anticipato immotivato recesso da parte del Lavoratore;
g) ogni altra condizione particolare rilevata in sede aziendale tra le Parti, purché nel rispetto della disciplina legale inderogabile in materia di lavoro subordinato ed in coerenza a quella prevista dal presente CCNL.

Art. 109 - Lavoro Agile: competenza della Commissione Bilaterale Contrattuale "Telelavoro e Lavoro Agile"

Ogni questione dubbia sul Lavoro Agile: strumenti di lavoro, competenze, inquadramento, retribuzione e responsabilità, a domanda di almeno una Parte interessata, sarà definita dalla Commissione Bilaterale Contrattuale "Telelavoro e Lavoro Agile", dell'Ente Bilaterale di riferimento del presente CCNL.

TITOLO XVII
LAVORO INTERMITTENTE

Premessa

Nei settori del Commercio, il ricorso al Lavoro Intermittente può essere una soluzione consigliata per le intensificazioni dei fine settimana o in concomitanza di particolari festività o di intensificazioni stagionali, poiché permette di sopperire alle impreviste esigenze con personale già selezionato, con il necessario rapporto fiduciario, la competenza e la prontezza nell'effettuazione dell'opera richiesta.

Art. 110 - Lavoro Intermittente: definizione - Con il contratto di lavoro intermittente o "*a chiamata*", che potrà essere sia a tempo determinato che indeterminato, il Lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che potrà utilizzarne la prestazione nelle seguenti ipotesi:

1. *Oggettive:*
   a) per lo svolgimento di mansioni di carattere discontinuo o intermittente e per l'intensificazione di lavori, quali:
      - ❖ servizi resi durante il periodo degli sconti;
      - ❖ servizi resi nel fine settimana (dalle 14 del venerdì alla domenica);
      - ❖ servizi resi durante le festività (il giorno festivo e i due antecedenti);
      - ❖ servizi resi nelle fasce orarie in cui sono previsti picchi di lavoro;
      - ❖ servizi di portineria, guardiania, ricevimento e accoglienza;
      - ❖ servizi di sorveglianza;
      - ❖ fattorino e addetto alla consegna corrispondenza e/o merci, con uso di normali mezzi di trasporto;
      - ❖ servizi di pulizie, manutenzione, disinfestazione, derattizzazione ecc.;

- ❖ manutenzione del verde;
- ❖ raccolte stagionali;
- ❖ attività a carattere discontinuo (volantinaggio ecc.);
- ❖ attività connesse a manifestazioni, promozioni o fiere;
- ❖ addetti ai *Call Center*;
- ❖ Promoter e Addetti al merchandising;
- ❖ dichiarazioni annuali;
- ❖ attività di inventario;
- ❖ informatizzazione del sistema o di documenti e loro archiviazione;
- ❖ attività di cameriere, cuoco, pizzaiolo, pasticcere, gelatiere, panettiere o commesso;
- ❖ attività a carattere stagionale e quelle previste nel Regio Decreto n. 2657/1923;
- ❖ attività di preparazione, manutenzione e pulizie straordinarie richieste per le aperture dei locali soggetti a stagionalità (*nei 3 mesi antecedenti alle aperture stesse*);
- ❖ attività di chiusura a fine stagione, per messa in sicurezza e ricovero (*nei 2 mesi seguenti la chiusura stagionale*);
- ❖ altre ipotesi individuate dalla Contrattazione di Secondo livello tra le Parti aziendali;

b) quelli da rendersi: nei periodi feriali (*pasquali, estivi, natalizi*), così come definiti dal presente CCNL, o in altri eventuali periodi successivamente individuati dalla Contrattazione di secondo livello tra le Parti aziendali.

2. Soggettive:

a) per prestazioni rese da soggetti con meno di 24 (ventiquattro) anni di età (con termine delle prestazioni lavorative entro il 25° anno), ovvero da Lavoratori con più di 55 (cinquantacinque) anni, anche pensionati.

Il Contratto di lavoro intermittente, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, è ammesso per ciascun lavoratore con il medesimo datore, per un periodo complessivamente non superiore a 400 (quattrocento) giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 (tre) anni solari.
In caso di superamento del predetto periodo, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Art. 111 - Lavoro Intermittente: forma e comunicazioni

Il Contratto di lavoro Intermittente, ai fini della prova (*ad probationem*), deve essere stipulato in forma scritta e la Lettera di assunzione, oltre ai contenuti richiesti dall'art. 164, deve indicare i seguenti elementi:

a) la durata e le ipotesi, Oggettive o Soggettive, che consentono la stipulazione del Contratto;
b) il luogo e i modi della disponibilità, eventualmente garantita dal Lavoratore e del relativo preavviso di chiamata, che non potrà essere inferiore a un giorno lavorativo;
c) il trattamento economico e normativo spettante al Lavoratore per la prestazione eseguita e, se prevista la disponibilità, l'importo della relativa indennità;
d) le forme e i modi con cui l'Impresa è legittimata a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché i sistemi di rilevazione della prestazione;
e) i tempi e i modi di pagamento della retribuzione e dell'Indennità di disponibilità (quando spettante);
f) le eventuali specifiche misure di formazione e sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta nel Contratto.

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 (trenta) giorni, l'Azienda è tenuta a comunicarne la durata alla Direzione Territoriale del Lavoro competente, mediante sms o posta elettronica, nonchè con altri modi di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie individuali.

Si ricorda che, in caso di violazione degli obblighi di comunicazione, sarà applicata la sanzione amministrativa prevista dalla normativa vigente.

Art. 112 - Lavoro Intermittente: trattamento economico

Tutti i trattamenti economici previsti dal CCNL dovranno essere riconosciuti ai Lavoratori Intermittenti in modo proporzionale al periodo effettivamente lavorato, mediante riconoscimento della **retribuzione oraria onnicomprensiva delle retribuzioni dirette e differite** indicate nelle successive Tabelle, fatte salve condizioni di miglior favore, così come ogni altra voce pattuita tra le Parti "*ad personam*". Ciò premesso, si riportano sinteticamente i trattamenti da riconoscere al Lavoratore Intermittente.

1) Retribuzione nel Lavoro Intermittente

Al Lavoratore Intermittente, per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, si dovrà riconoscere la retribuzione indicata nella **riga i)** delle seguenti Tab. 1) e 2), che comprende:

- quota oraria della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile, dell'Elemento Perequativo Aggiuntivo Mensile e della Indennità Mensile Contrattuale;
- quota oraria del Rateo di tredicesima mensilità e del Rateo di ferie e permessi;
- quota oraria del Preavviso contrattuale (solo in caso di Lavoro Intermittente a Tempo Indeterminato);
- quota oraria dell'Indennità oraria sostitutiva delle prestazioni della "Gestione Speciale" dell'En.Bi.C.

Tab. 1) RETRIBUZIONE ONNICOMPRENSIVA DEI LAVORATORI INTERMITTENTI DAL 1° AGOSTO 2026

Descrizione		Livello D2	Livello D1	Livello C2	Livello C1
a)	Quota oraria P.B.N.C.M.	7,5163	8,3435	8,9655	9,6472
b)	Quota oraria EPAM	0,6669	0,7383	0,7949	0,8542
c)	Quota oraria I.M.C.	0,3757	0,4046	0,4624	0,4913
d)	Quota oraria Rateo di tredicesima mensilità	0,6819	0,7568	0,8134	0,8751
e)	Quota oraria Rateo di ferie	0,6819	0,7568	0,8134	0,8751
f)	Quota oraria Rateo di permessi	0,1261	0,1400	0,1504	0,1619
g)	Quota oraria Indennità sostitutiva (valore convenzionale) del preavviso (solo nel tempo indeterminato) [1]	0,2860	0,3174	0,3411	0,3670
h)	Quota oraria sostitutiva della "Gestione Speciale" dell'En.Bi.C. (vedi successivo punto 3)	0,2023	0,2023	0,2023	0,2023
i)	**Retribuzione onnicomprensiva oraria**	**10,5371**	**11,6597**	**12,5434**	**13,4741**

Tab. 2) RETRIBUZIONE ONNICOMPRENSIVA DEI LAVORATORI INTERMITTENTI DAL 1° AGOSTO 2027

Descrizione		Livello D2	Livello D1	Livello C2	Livello C1
a)	Quota oraria P.B.N.C.M.	7,7294	8,6110	9,2761	10,0029

Descrizione		Livello D2	Livello D1	Livello C2	Livello C1
b)	Quota oraria EPAM	0,6669	0,7383	0,7949	0,8542
c)	Quota oraria I.M.C.	0,3757	0,4046	0,4624	0,4913
d)	Quota oraria Rateo di tredicesima mensilità	0,6997	0,7791	0,8393	0,9048
e)	Quota oraria Rateo di ferie	0,6997	0,7791	0,8393	0,9048
f)	Quota oraria Rateo di permessi	0,1294	0,1441	0,1552	0,1674
g)	Quota oraria Indennità sostitutiva (valore convenzionale) del preavviso (solo nel tempo indeterminato) [1]	0,2934	0,3267	0,3519	0,3794
h)	Quota oraria sostitutiva della "Gestione Speciale" dell'En.Bi.C. (vedi successivo punto 3)	0,2023	0,2023	0,2023	0,2023
i)	**Retribuzione onnicomprensiva oraria**	**10,7965**	**11,9852**	**12,9214**	**13,9071**

[1] *Premesso che, nel Lavoro Intermittente a Tempo Indeterminato, la "chiamata" del Lavoratore è nell'esclusiva facoltà dell'Azienda, in caso di licenziamento, il diritto al preavviso contrattuale potrebbe essere "annullato" dalla mancata chiamata da parte del Datore in corrispondenza del preavviso stesso. Pertanto, al fine di garantire al Lavoratore Intermittente i medesimi diritti previsti per la generalità dei lavoratori, le Parti hanno ritenuto di definire un'Indennità sostitutiva (convenzionale) del preavviso, equitativamente stabilita in giorni 10 (dieci) per ciascun anno, con aliquota oraria calcolata sulla base di 1.904 ore lavorabili per anno. Resta inteso che, in caso di licenziamento, al Lavoratore Intermittente a Tempo Indeterminato non spetterà il preavviso contrattuale previsto dal presente CCNL mentre, in caso di dimissioni del Lavoratore, NON dovrà essere trattenuto alcun valore a titolo di riconosciuta "quota oraria indennità sostitutiva del preavviso" di cui al punto f) della Tabella che precede.*

2) Trattamento di Fine Rapporto nel Lavoro Intermittente

Anche nel Lavoro Intermittente (*sia a Tempo Determinato che Indeterminato*), il Trattamento di Fine Rapporto sarà calcolato sugli importi effettivamente erogati al Dipendente con carattere di stabilità, al netto di eventuali rimborsi spese e delle indennità correlate agli specifici modi della prestazione, quali indennità di viaggio, indennità di cassa o le maggiorazioni contrattualmente correlate alla particolare onerosità della prestazione, quali quelle per lavoro straordinario o notturno o a turni ecc.

3) Contributi all'En.Bi.C. in caso di Lavoro Intermittente

Le Parti, tenuto conto dei limiti temporali previsti per tale tipologia contrattuale, per il Lavoro Intermittente hanno concordato un minore contributo destinato alla "*Gestione Ordinaria*" dell'En.Bi.C., in alternativa a quello previsto per la generalità dei dipendenti dal presente CCNL.

Pertanto, in caso di Lavoro Intermittente dovrà essere versato il seguente contributo alla "Gestione Ordinaria" dell'En.Bi.C.

Tab. 3): Contributo alla "Gestione Ordinaria" dell'En.Bi.C. da versare tramite Mod. F24 (codice ENBC)

Descrizione	Contributo orario *
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 RST ed RSD.	
Totale contributo orario dovuti all'En.Bi.C. ***(a totale carico del Datore)***	**0,0347**

** per ogni ora di lavoro prestato dal Lavoratore.*

Considerato che le prestazioni di Assistenza Sanitaria Integrativa e per Caso Morte/Infortunio erogate dalla "*Gestione Speciale*" dell'En.Bi.C./MBA, al fine di essere garantite, suppongono il versamento di un contributo annuale predefinito e che nel Lavoro Intermittente manca la garanzia di una "soglia minima" della prestazione lavorativa, le Parti hanno concordato che, in tali casi, vi sia l'esonero dal versamento del contributo destinato alla "*Gestione Speciale*" dell'En.Bi.C. e, conseguentemente, dal diritto del Lavoratore di richiedere le relative prestazioni. A ristoro, però, di tale perdita, le Parti hanno previsto il riconoscimento al Lavoratore di un'indennità "per mancate prestazioni", pari ad **€ 0,2023** per ogni ora ordinaria lavorata, già esposta nella precedente Tabella 1) e 2).

Art. 113 - Lavoro Intermittente: Indennità di disponibilità

Qualora il Lavoratore, a richiesta o chiamata dell'Azienda, garantisca la sua prestazione lavorativa, avrà diritto di ricevere una "*Indennità oraria di disponibilità*", conforme alla seguente Tabella.

Tab. 4) Indennità oraria di disponibilità (in euro)

Periodo	Liv. D2	Liv. D1	Liv. C2	Liv. C1
Da 1/8/2026	1,7730	1,9677	2,1148	2,2753
Da 1/8/2027	1,8192	2,0257	2,1821	2,3524

Tale Indennità dovrà essere riconosciuta per ogni ora di "disponibilità alla prestazione" resa dal Lavoratore Intermittente.

Nel Contratto individuale, dovranno precisarsi le eventuali particolari norme disciplinari sull'Indennità di disponibilità.

Il Lavoratore che, per malattia o altra causa, sia nell'impossibilità di rispondere alla chiamata, salvo provata forza maggiore, dovrà informare l'Azienda tempestivamente

e, comunque, non oltre 12 (dodici) ore dall'inizio dell'impedimento, precisandone la prevedibile durata.

Nel periodo in cui si verifica la temporanea indisponibilità, per qualsiasi causa dovuta, il Lavoratore non matura il diritto alla relativa Indennità di disponibilità.

Il reiterato ed ingiustificato rifiuto di rispondere "alla chiamata" costituisce motivo di sospensione della predetta indennità.

L'Indennità di disponibilità sarà soggetta alla contribuzione previdenziale, ma sarà esclusa dal computo delle retribuzioni dovute per festività e ferie e non sarà utile nella determinazione del T.F.R. (*art. 16, D. Lgs. 81/2015*).

Nei casi di Contratto di lavoro intermittente con riconoscimento dell'Indennità di disponibilità, il Lavoratore avrà diritto al *Welfare Contrattuale* pro quota, dividendo l'importo annuale del Welfare contrattuale per 2076 (divisore 173 x 12 mesi) e moltiplicandolo per le ore lavorate.

Art. 114 - Lavoro Intermittente: divieti

L'Azienda non potrà ricorrere al lavoro a chiamata nei seguenti casi:

1. qualora non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.);
2. al fine di sostituire Lavoratori in sciopero, salvo che per assicurare l'integrità degli impianti, dei patrimoni o dell'esercizio, quando la mancata copertura del servizio sia potenzialmente idonea a compromissioni gravi e/o irreversibili;
3. quando abbia proceduto a licenziamento collettivo, nelle identiche mansioni, nei 6 (sei) mesi antecedenti all'assunzione di Lavoratore intermittente;
4. quando sia in corso una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, in regime di Cassa Integrazione Guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il Contratto di lavoro intermittente.

Art. 115 - Lavoro Intermittente: informativa

Per gli obblighi informativi del Datore di lavoro, si rinvia all'art. 48 del presente CCNL.

Art. 116 - Lavoro Intermittente: criteri di computo

Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, il Lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'Azienda in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre, con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale uguale o superiore a 5 (cinque).

TITOLO XVIII
CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 117 - Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: condizioni

Tale Contratto di Somministrazione di Lavoro ha l'obiettivo di soddisfare le esigenze momentanee dell'Impresa, che assume le vesti negoziali di "*Utilizzatore*".

Il contratto di somministrazione deve essere stipulato con una delle Agenzie autorizzate di somministrazione per il lavoro, iscritte all'Albo Nazionale Informatico delle Agenzie per il Lavoro.

Per la disciplina del tempo determinato e delle proroghe nel "*Contratto di Somministrazione*" si rinvia al "*Lavoro a tempo determinato"* e alle previsioni legislative in materia (D.Lgs. 81/2015, modificato dal Decreto Dignità, convertito in Legge 96/2018 e s.m.i.).

Il Contratto di lavoro dovrà avere i requisiti previsti dalla Legge, che comprendono l'obbligo della forma scritta (*ad substantiam*).

Art. 118 - Contratto di Somministrazione: limiti

Ai Lavoratori somministrati presso l'Utilizzatore in forza dei contratti di cui al precedente articolo, sono riconosciute, qualora più favorevoli, le retribuzioni previste dal presente CCNL, salvo le aree d'esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

L'Assistenza sanitaria integrativa e la copertura assicurativa sarà dovuta solo per i Contratti che prevedano attività presso l'Utilizzatore, senza soluzione di continuità, con durata superiore a 12 (dodici) mesi.

In tal caso, al pari degli altri lavoratori, dovrà essere versata all'En.Bi.C. la contribuzione prevista e i Lavoratori avranno diritto alle relative prestazioni integrative del S.S.N. e assicurative vita.

I Lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, somministrati presso le Aziende che applicano il presente CCNL, non potranno superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:

Dipendenti dell'Utilizzatore:	da 0 a 2	Da 3 a 6	Oltre 6
N. max. di Lavoratori Somministrati	1	2	25% [1]

[1] *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. Nel caso d'inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione.*

È, in ogni caso, esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato:

- di lavoratori di cui all'art. 8, comma 2, Legge 223/1991;
- di soggetti disoccupati che godano da almeno 6 (sei) mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- di lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art. 2 del Regolamento UE n. 651/2014, così come individuati con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

La Contrattazione Collettiva di Secondo livello potrà stabilire percentuali maggiori di Lavoratori somministrati rispetto a quelle previste dal presente CCNL, con specifica attenzione alle seguenti particolari ipotesi: nuovi appalti, acquisizioni di servizi, ampliamenti o ristrutturazioni.

Art. 119 - Somministrazione a tempo indeterminato (c.d. *staff leasing*)

Nel caso di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (c.d. staff leasing), le Parti riconoscono l'utilità di tale istituto quale strumento di *flessibilità stabile* e di qualificazione delle competenze professionali. Qualora il lavoratore somministrato sia assegnato presso il medesimo Utilizzatore per un periodo continuativo superiore a 24 mesi, anche mediante proroghe della missione, l'Utilizzatore valuterà prioritariamente la possibilità di procedere alla assunzione diretta del lavoratore, con mansioni equivalenti o di pari livello rispetto a quelle svolte durante la missione. Nel caso in cui la missione presso il medesimo Utilizzatore superi i 36 mesi complessivi, il lavoratore avrà diritto, in presenza di posizioni lavorative disponibili e compatibili con le competenze professionali maturate, alla proposta di assunzione diretta a tempo indeterminato, salvo comprovate esigenze organizzative che ne impediscano l'inserimento. L'eventuale assunzione diretta avverrà con riconoscimento dell'esperienza professionale maturata durante la missione ai fini dell'inquadramento e del trattamento economico.

Art. 120 - Somministrazione di Lavoro: divieti e limiti - L'Azienda non potrà ricorrere alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 (sei) mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 223/1991), che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a 3 (tre) mesi;

c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di Cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;

d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 121 - Somministrazione di lavoro: regime di solidarietà - L'Utilizzatore è obbligato in solido con il Somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il Somministratore.

Art. 122 - Contratto di Somministrazione: tutela del lavoratore ed esercizio del potere disciplinare

Il Somministratore deve preventivamente informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività cui essi saranno destinati, formarli e addestrarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa, in conformità al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Il contratto di somministrazione dovrà prevedere che tale obbligo sia completato, in funzione dei rischi specifici, dall'Utilizzatore.

L'Utilizzatore deve osservare nei confronti dei Lavoratori somministrati gli stessi obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per Legge e Contratto, nei confronti dei propri dipendenti.

Nel caso in cui l'Utilizzatore adibisca il Lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, dovrà darne immediata comunicazione scritta al Somministratore, consegnandone copia al lavoratore stesso, rispondendo, in caso d'inadempimento, in via esclusiva per le differenze retributive spettanti e per l'eventuale risarcimento del danno.

Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al solo Somministratore, l'Utilizzatore deve comunicare al Somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'art. 7 della Legge 300/1970.

Art. 123 - Contratto di Somministrazione: informativa

Per gli obblighi informativi del Datore di lavoro, si rinvia all'art. 48 del presente CCNL.

Art. 124 - Contratto di Somministrazione: diritti sindacali

Il lavoratore somministrato ha diritto ad esercitare presso l'Utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti sindacali, nonchè a partecipare alle assemblee dei lavoratori delle imprese utilizzatrici, a parità di condizione dei dipendenti delle stesse.

Art. 125 - Contratto di Somministrazione: effetti

In mancanza di forma scritta, il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori saranno considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze dell'Utilizzatore.

Quando la somministrazione avvenga oltre i limiti massimi consentiti dal presente CCNL, nei casi vietati dalla Legge o al di fuori delle condizioni previste, il lavoratore potrà chiedere, anche soltanto nei confronti dell'Utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dalla data di costituzione.

Art. 126 - Contratto di Somministrazione: computo

Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina legale o contrattuale, per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i Lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'Utilizzatore, fatta eccezione che per la disciplina relativa alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

In caso di somministrazione di lavoratori disabili per mansioni di durata non inferiore a 12 (dodici) mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'art. 3 della Legge n. 68 del 12 marzo 1999.

Art. 127 - Contratto di Somministrazione: rinvio alla Legge

Per quanto non previsto in questo Titolo, si rinvia al Capo IV del D.Lgs 81/2015 e s.m.i.

TITOLO XIX
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Art. 128 - Apprendistato: condizioni

Ai sensi dall'art. 41 del D. Lgs. 81/2015, l'Apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani. Tale contratto può essere stipulato per Lavoratori d'età compresa tra i 18 (diciotto) e 29 (ventinove) anni; l'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del 30° (trentesimo) anno d'età (*ovvero fino a 29 anni e 364 giorni*).

Il Contratto d'Apprendistato potrà altresì essere stipulato con diciassettenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 53/2003 e dal D.Lgs. 226/2005.

È contrattualmente dovuta la forma scritta del Contratto.

Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'Apprendista, si dovrà fare riferimento alla Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL.

Il Contratto di assunzione dell'Apprendista, oltre ai contenuti previsti per la generalità dei lavoratori, deve specificare:

a) l'indicazione delle mansioni oggetto della qualifica;
b) la durata del periodo d'Apprendistato;
c) il livello d'inquadramento iniziale, intermedio e finale;
d) il rinvio al Piano Formativo Individuale (*che dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nel presente CCNL e nella normativa nazionale/regionale di settore*);
e) l'indicazione del monte ore annuo di formazione, che sarà suddiviso nel Piano Formativo, in ore "aula" e ore "affiancamento";
f) i riferimenti del Tutor aziendale.

All'atto dell'assunzione, il Lavoratore Apprendista, oltre ad esibire il titolo di studio, dovrà dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro già eventualmente svolti con la medesima mansione e qualifica presso altre Aziende.

Vi è il divieto per l'Azienda di recedere dal Contratto d'Apprendistato prima della sua conclusione, salvo che per giusta causa o per giustificato motivo.

Art. 129 - Apprendistato Professionalizzante - Formazione

Il Piano Formativo Individuale (in sigla P.F.I.) è un documento che integra il Contratto di Apprendistato, nel quale sono indicati gli obiettivi formativi dell'Apprendista.
Esso dovrà essere elaborato dall'Azienda, in collaborazione con il Tutor, e dovrà essere sottoscritto dalle Parti (*Datore di lavoro, Tutor e Apprendista*) in sede d'instaurazione del rapporto di Apprendistato.
Il percorso formativo, interno e/o esterno all'Azienda, teorico e/o pratico, dovrà essere personalizzato in funzione del titolo di studio dell'Apprendista, della sua pregressa esperienza e della qualifica di destinazione.
Le Parti, in via esemplificativa, individuano i seguenti ambiti formativi che dovranno essere sviluppati in funzione della realtà aziendale e delle mansioni per le quali l'Apprendista è in formazione:

- conoscenza dei prodotti, dei servizi di settore e del contesto aziendale;
- conoscenza dell'organizzazione aziendale e del lavoro;
- conoscenza dello specifico ruolo dell'Apprendista all'interno dell'Azienda;

- conoscenza e applicazione delle basi tecniche e commerciali, degli aspetti pratici, teorici e legali delle mansioni richieste;
- conoscenza e utilizzo delle procedure, degli strumenti, delle tecnologie e dei procedimenti di lavoro;
- conoscenza e utilizzo delle misure adottate in materia di sicurezza sul lavoro e tutela ambientale;
- competenze c.d. "trasversali", quali:
    - *i diritti e i doveri del Lavoratore;*
    - *le fonti normative;*
    - *il CCNL applicato;*
    - *la comunicazione interpersonale applicata alla sicurezza del lavoro;*
    - *la comunicazione in lingua straniera;*
    - *l'utilizzo delle strumentazioni informatiche.*

La formazione *teorica*, il cui programma, modi e durata dovranno essere precisati nel P.F.I., sarà preferibilmente erogata dagli Organismi Formativi Bilaterali o, in subordine, dalle strutture convenzionate.
In alternativa, la formazione potrà essere erogata dagli Organismi Regionali Convenzionati, sulla base dei programmi certificati dall'Ente Bilaterale o integrata dalla formazione pubblica, generalmente sulle c.d. *competenze trasversali*.
Le Parti concordano che gli Apprendisti potranno usufruire anche della formazione a distanza, c.d. *e-learning*, nell'ambito della progettazione formativa coordinata dall'Ente Bilaterale En.Bi.C.
L'Azienda dovrà dare tempestiva comunicazione alla Regione della scelta formativa teorica effettuata (*tramite l'Ente Bilaterale o Strutture Convenzionate*).
La formazione può essere svolta mediante:

- ✓ affiancamento al personale qualificato (interna);
- ✓ addestramento pratico nel lavoro ("*on the job*" - interna);
- ✓ lezioni e/o esercitazioni (interna);
- ✓ testimonianze;
- ✓ visite aziendali;
- ✓ formazione a distanza (*e-learning*);
- ✓ utilizzo dei servizi delle Università Telematiche;
- ✓ partecipazione a Corsi, Fiere, Convegni ecc.;
- ✓ altre metodologie atte a garantire il perseguimento degli obiettivi formativi del P.F.I.

La formazione interna comprenderà sia quella "pratica" di spiegazione, istruzione e prove di utilizzo dei vari strumenti, programmi, processi e servizi necessari per lo svolgimento del lavoro, sia quella "teorica" sulle particolari normative che disciplinano il settore.
La formazione in materia di sicurezza e igiene del lavoro dovrà:

- essere tempestivamente effettuata, comunque, entro i primi 6 (sei) mesi di lavoro;
- avvenire secondo quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., dall'Accordo Stato Regione del 7 luglio 2016, considerando i rischi specifici presenti nel luogo di lavoro, così come rilevabili dal Documento di Valutazione dei Rischi aziendali, che dovrà essere aggiornato al Rischio biologico "indiretto" da coronavirus SARS-Cov-2 (c.d. "Covid-19");
- essere conforme al comma 1 dell'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (*concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda*);
- essere documentata, mediante registrazione nel Piano Formativo Individuale, conformemente al modello previsto in All. 2). La restante formazione professionale, nel rispetto degli obiettivi formativi, potrà essere erogata nei diversi modi previsti nel Piano Formativo Individuale, entro la durata del Contratto di Apprendistato, preferibilmente in connessione funzionale con le mansioni progressivamente acquisite.

Art. 130 - Apprendistato Professionalizzante: Tutor o Referente aziendale

Il Tutor o Referente aziendale, se diverso dal Datore di Lavoro, potrà essere individuato tra i lavoratori qualificati di livello superiore, o almeno pari, a quello in cui l'Apprendista sarà inquadrato al termine dell'Apprendistato, e che svolgono attività lavorativa coerente con quella finale dell'Apprendista.
Il Tutor o Referente aziendale dovrà conoscere i diritti e i doveri dell'Apprendista, gli obblighi aziendali nei suoi confronti, nonché avere un'esperienza lavorativa di almeno 3 (tre) anni. Quest'ultimo requisito non si applicherà solo nel caso in cui "*l'attività lavorativa coerente a quella finale dell'Apprendista*" non fosse prima presente presso l'Impresa, trattandosi di nuova attività. Il Tutor o Referente aziendale dovrà seguire e indirizzare l'Apprendista nel percorso formativo, valutarne periodicamente le competenze acquisite, rilevando le eventuali difficoltà presenti, al fine di adottare soluzioni migliorative.

Art. 131 - Apprendistato Professionalizzante: periodo di Prova

L'assunzione dell'Apprendista diverrà definitiva dal positivo compimento del Patto di prova. La durata di tale Patto di prova non potrà superare i limiti previsti per la generalità dei lavoratori, commisurati al livello finale di qualificazione dell'Apprendista. Durante la prova, l'Apprendista ha diritto ai trattamenti previsti

dalla Legge e dal Contratto per gli apprendisti di uguale qualifica, che abbiano superato il Patto di prova.

Nel Contratto di Apprendistato, in deroga alle previsioni del presente CCNL, è reciprocamente ammesso interrompere la prova in qualunque momento, senza obbligo di preavviso o di comunicare una specifica motivazione.

Art. 132 - Apprendistato Professionalizzante: durata e retribuzione

Il Contratto d'Apprendistato ha contenuto "misto", che prevede una controprestazione suddivisa in formazione e retribuzione.
Per tale motivo, il CCNL prevede una graduazione dei livelli di inquadramento in funzione del prevedibile sviluppo professionale dell'Apprendista e sul presupposto che la quota della retribuzione complessiva comprenda anche la formazione.

La durata dell'Apprendistato Professionalizzante è stabilita in relazione al tipo di qualificazione da conseguire ma, in ogni caso, non potrà essere inferiore a 6 (sei) o superare i 36 (trentasei) mesi, salvo che per le figure professionali aventi contenuto e competenze analoghe e sovrapponibili a quelle dell'artigianato, per le quali sarà possibile attivare Contratti di Apprendistato di durata fino a 60 (sessanta) mesi.

Per la **generalità dei lavoratori**, la durata e corrispondente retribuzione dell'Apprendistato professionalizzante saranno conformi alla seguente Tabella 1).

Il livello d'inquadramento e la retribuzione dovuta all'Apprendista, nel primo periodo sarà quella prevista in Colonna 3, mentre nel secondo periodo sarà quella prevista in Colonna 5 della Tabella 1).
Dalla Qualifica, al Lavoratore sarà dovuta la normale retribuzione afferente il suo livello d'approdo (*Inquadramento Finale - Col. 1*).

Tab. 1): Durata e retribuzione durante l'Apprendistato Professionalizzante

Inquadramento finale	Primo periodo	Livello d'inquadramento e retribuzione	Secondo periodo	Livello d'inquadramento e retribuzione	Durata totale	*Ore complessive di formazione* *
A2	18 mesi	B2	18 mesi	B1	36 mesi	*210*
Op. di Vendita di 1ª Cat.	18 mesi	Op. di Vendita di 3ª Cat.	18 mesi	Op. di Vendita di 2ª Cat.	36 mesi	*210*
B1	18 mesi	C1	18 mesi	B2	36 mesi	*180*
Op. di Vendita di 2ª Cat.	18 mesi	Op. di Vendita di 4ª Cat.	18 mesi	Op. di Vendita di 3ª Cat.	36 mesi	*210*
B2	18 mesi	C2	18 mesi	C1	36 mesi	*180*
Op. di Vendita di 3ª Cat.	18 mesi	80% di Op. di Vendita di 4ª Cat.	18 mesi	90% di Op. di Vendita di 4ª Cat.	36 mesi	*160*
C1	18 mesi	D1	18 mesi	C2	36 mesi	*160*
C2	18 mesi	D2	18 mesi	D1	36 mesi	*160*
D1	18 mesi	80% di D2	18 mesi	90% di D2	36 mesi	*120*

* *Le ore di formazione effettuate dall'Apprendista in precedente rapporto di Apprendistato per l'acquisizione di "competenze di base e trasversali", e quelle di "formazione professionalizzante", saranno computate nella durata totale della formazione prevista nella precedente Tabella 1).*

***Norma transitoria**: i Contratti di Apprendistato Professionalizzante in corso alla data del 31 luglio 2026 proseguono, fino alla loro naturale scadenza, secondo la durata complessiva, la qualificazione finale e l'articolazione dei periodi retributivi stabiliti al momento dell'assunzione e riportati nel relativo piano formativo individuale. Viceversa, dal 1° agosto 2026, in caso di assunzione di nuovo Apprendista si dovranno applicare le durate massime di cui alla precedente Tabella ed i nuovi valori economici riferiti ai livelli o alle categorie già previsti dal piano formativo, ove più favorevoli. L'eventuale raccordo con il nuovo sistema classificatorio non può comportare il prolungamento della durata originariamente pattuita.*

Tab. 2) Qualifiche con durata dell'apprendistato superiore a 36 mesi

In deroga alla durata massima prevista per il Contratto di apprendistato (36 mesi), in coerenza con quanto indicato dal Ministero del Lavoro all'Interpello n. 40 del 26 ottobre 2011, in relazione alle figure professionali aventi contenuti e competenze analoghe e sovrapponibili a quelle artigiane, sarà possibile attivare Contratti di apprendistato con durata superiore a 36 (trentasei) mesi e fino al limite di 60 (sessanta) mesi.

Di seguito si riportano le qualifiche professionali riconducibili a quelle dell'artigianato:

Qualifica	*Livello di destinazione*	*Durata massima dell'apprendistato*	*Suddivisione dei Periodi*
Tecnico	B2	60	• Primo Periodo: 30 mesi • Secondo Periodo: 30 mesi
Macellaio	C1	54	• Primo Periodo: 27 mesi • Secondo Periodo: 27 mesi
Cuoco	C1	54	
Pasticcere	C1	54	
Gelatiere	C1	54	
Tecnico Riparatore	C1	54	
Tecnico Manutentore	C1	54	
Addetto alla manutenzione	C2	48	• Primo Periodo: 24 mesi • Secondo Periodo: 24 mesi
Macellaio	C2	48	
Cuoco	C2	48	
Pasticcere			
Gelatiere	C2	48	
Commis di cucina	C2	48	
Pizzaiolo	C2	48	
Panificatore	C2	48	
Ausiliario Cucina, Pizzaiolo, Panificatore	D1	42	• Primo Periodo: 21 mesi • Secondo Periodo: 21 mesi
Pasticcere Esperto Settoriale	D1	42	
Gelatiere Esperto Settoriale	D1	42	
Commis	D1	42	

Art. 133 - Apprendistato Professionalizzante: cicli stagionali

In ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 4 comma 5 del Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n. 167, e ferma la durata massima del periodo di apprendistato (*36 o 60 mesi*), è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato:

- in più stagioni, attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque compiersi entro 60 (sessanta) mesi di calendario dalla data di prima assunzione;

- mediante la costituzione di un rapporto di apprendistato a Tempo Parziale Verticale, annualmente coincidente con la durata stagionale.

Nel primo caso, l'apprendista assunto a tempo determinato per una stagione, per proseguire l'apprendistato nella stagione successiva, dovrà esercitare il diritto di precedenza comunicando tale volontà per scritto, con accusazione di ricevuta, entro 30 (trenta) giorni dalla data di cessazione del rapporto.
Nel secondo caso, la durata dell'Apprendistato sarà determinata dall'Azienda e dall'Apprendista in sede di assunzione, entro i limiti di durata totale, utilizzando il criterio della somma dei singoli periodi annuali effettivamente lavorati.
Per le caratteristiche proprie del contratto di apprendistato a tempo determinato stagionale, in deroga alle previsioni degli artt. 19 e 21 del D.Lgs. 81/2015, non vi sarà trasformazione della successione di rapporti a tempo determinato in tempo indeterminato, fino al compiersi del periodo totale lavorato di apprendistato previsto nella lettera di assunzione (*massimo 36 o 60 mesi*).
Ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale saranno utili anche eventuali prestazioni di breve durata, omogenee alla qualifica da conseguire, rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

Art. 134 - Apprendistato Professionalizzante: precedenti periodi di Apprendistato

I periodi di Apprendistato iniziati presso altri Datori di lavoro per le stesse mansioni, saranno computati per intero come fossero svolto nella nuova Azienda purchè l'interruzione con il precedente Apprendistato sia stata inferiore a sei mesi. Mentre, in caso di interruzione superiore, la durata complessiva del secondo Contratto di apprendistato sarà ridotta di soli 6 (sei) mesi.
In caso di completamento dell'Apprendistato, prima interrotto, con la medesima Azienda e riferito alla medesima qualifica, il precedente periodo sarà sempre computato "alla pari" ai fini della durata complessiva del Contratto d'apprendistato.

Art. 135 - Apprendistato Professionalizzante: prolungamento del periodo di Apprendistato

In caso di assenze con diritto alla conservazione del posto (*malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, cassa integrazione e simili*) superiori a 30 (trenta) giorni complessivi di calendario, il Contratto di Apprendistato sarà prolungato per un periodo massimo pari alla durata delle assenze, fermo restando il limite massimo temporale di durata del Contratto di apprendistato di 36 o 60 mesi.

Quanto precede, fermo restando che in caso di sospensione dell'Apprendistato per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, superiore a mesi sei, ma inferiore ad un terzo della durata totale prevista dal Contratto di Apprendistato, tutto il periodo di interruzione sarà considerato utile ai fini del raggiungimento della durata prevista dal Contratto, al compiersi della quale l'Azienda potrà recedere dal rapporto.

In caso di assenze superiori a 30 (trenta) giorni causate da ragioni diverse da quelle sopra indicate, l'Azienda avrà diritto di recedere dal contratto.

Art. 136 - Apprendistato Professionalizzante: disciplina previdenziale e assistenziale

Per i Contratti d'apprendistato si applicano le discipline legislative vigenti in materia. Gli Apprendisti, ai fini previdenziali, saranno assicurati al pari dei lavoratori qualificati.

Gli apprendisti, salvo diverse previsioni legali in deroga, avranno diritto ai trattamenti d'integrazione salariale secondo le previsioni legali vigenti all'atto della sospensione dal lavoro.

In caso di malattia o infortunio, spettano al Lavoratore Apprendista gli stessi trattamenti previsti dagli artt. 193 e 194 del presente CCNL per la generalità dei Lavoratori.

Nei Contratti di apprendistato di durata superiore a mesi 12 (dodici), gli Apprendisti hanno diritto all'iscrizione all'Ente Bilaterale (En.Bi.C.) e alle relative prestazioni integrative al S.S.N. e per caso morte per malattia ed infortunio, così come al *Welfare Contrattuale*.

Art. 137 - Apprendistato Professionalizzante: trattamento normativo

L'Apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, al trattamento normativo dei Lavoratori di qualifica pari a quella per la quale egli compie l'Apprendistato.

Le ore d'insegnamento teorico e pratico mediante "*affiancamento sul lavoro*", sono comprese nell'orario di lavoro e sono, quindi, retribuite.

Eventuale formazione esterna all'orario di lavoro sarà retribuita con la Normale Retribuzione Oraria.

Le ore di formazione saranno riportate sul cedolino paga, possibilmente, con apposita voce di "*formazione retribuita*".

Art. 138 - Apprendistato Professionalizzante: diritti dell'Apprendista

L'Azienda ha l'obbligo di:

1. impartire, o far impartire, all'Apprendista la formazione e l'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi, conformemente al Piano Formativo Individuale, al fine di conseguire la capacità di assumere i compiti previsti dalla qualifica;
2. non sottoporre l'Apprendista a lavorazioni retribuite solo a cottimo;
3. non adibire l'Apprendista al lavoro straordinario o supplementare eccedente le 120 (centoventi) ore per anno solare (*ad esclusione degli eventuali tempi di formazione retribuita esterna all'orario ordinario di lavoro*);

4. non adibire l'Apprendista a lavori di manovalanza* e non sottoporlo, comunque, a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per la quale è stato assunto;
5. accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
6. accordare all'Apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 8 (otto) ore settimanali per non più di 20 (venti) settimane nel triennio o pro-quota rispetto ad una diversa durata del Contratto di Apprendistato;
7. in caso di interruzione del rapporto prima del termine, a richiesta dell'Apprendista, attestare l'attività formativa svolta;
8. informare periodicamente la famiglia dell'Apprendista minore d'età, o chi esercita legalmente la potestà genitoriale, dei risultati dell'addestramento.

** Agli effetti di quanto richiamato al precedente punto 4., non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti le attività nelle quali l'Apprendista effettua l'addestramento in affiancamento al Tutor o sotto la guida di altro lavoratore qualificato, quelli di riordino del posto di lavoro o quelli rilevanti ai fini del conseguimento della qualifica.*

Art. 139 - Apprendistato Professionalizzante: doveri

L'Apprendista deve:

1. seguire con il massimo impegno le istruzioni del Tutor, del Datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e gli insegnamenti impartiti;
2. prestare la sua opera con la massima diligenza;
3. frequentare assiduamente e con profitto i corsi di formazione, anche se in possesso di un Titolo di studio;
4. effettuare le eventuali intensificazioni d'orario previste, mediante attivazione della Banca delle Ore e le prestazioni di lavoro straordinario, entro il limite massimo di un'ora giornaliera e 4 (quattro) ore nella giornata di riposo (*normalmente il sabato*), richieste nel rispetto delle previsioni di cui al presente CCNL;
5. osservare le norme disciplinari generali previste dal presente Contratto e/o contenute negli eventuali Regolamenti interni aziendali, purché questi ultimi non siano in contrasto con la disciplina legale e contrattuale in materia di Apprendistato.

Art. 140 - Apprendistato Professionalizzante: proporzione numerica

Il numero massimo di Apprendisti da assumere presso la Società, direttamente o indirettamente, per il tramite delle Agenzie di somministrazione, a tempo

indeterminato o determinato stagionale, non potrà superare il rapporto di 3 (tre) a 2 (due) rispetto alle maestranze specializzate, qualificate e di elevato ordine presenti *(dal livello D1 al Quadro).*

In caso di Aziende che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 (dieci), il numero di Apprendisti potrà essere pari al 100% (cento per cento) dei lavoratori qualificati in servizio.

Se un'Azienda ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati in numero inferiore a 3 (tre), potrà assumere al massimo 3 (tre) Apprendisti.

Per maggior chiarezza, si riporta una sintesi dei limiti numerici:

Tab. 3): Sintesi dei Limiti quantitativi per l'assunzione di Apprendisti (per imprese non artigiane [1])

Numero Lavoratori in Azienda	Apprendisti che possono essere assunti
Fino a 2 Lavoratori	3
Da 3 a 9 dipendenti, con almeno 3 Lavoratori	1 per ciascun Lavoratore qualificato
Oltre i 9 dipendenti, con almeno 3 Lavoratori	3 ogni 2 Lavoratori qualificati

[1] *Nelle imprese artigiane trova applicazione l'art. 4 della L. n. 443/1985 e s.m.i.*

Art. 141 - Apprendistato Professionalizzante: stabilizzazione

L'Azienda con più di 50 (cinquanta) Lavoratori dipendenti potrà assumere Apprendisti solo qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 20% (venti percento) dei Contratti di Apprendistato scaduti nei 36 (trentasei) mesi precedenti.

Se nei 36 (trentasei) mesi precedenti sono scaduti meno di 3 (tre) Contratti d'Apprendistato, l'Azienda è esonerata dal vincolo che precede. Non sono comunque computati tra i Contratti scaduti:

a) i rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;
b) i dimissionari;
c) i licenziati per giusta causa;
d) chi non ha ottenuto la qualifica.

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione solo di 1 (uno) Apprendista con Contratto Professionalizzante.
Gli Apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui sopra sono considerati, a tutti gli effetti, lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto.

Art. 142 - Apprendistato Professionalizzante: Lavoratori in mobilità

È possibile assumere con Contratto di Apprendistato professionalizzante i Lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di disoccupazione, senza limiti di età, come previsto dall'art. 47 del D. Lgs. 81/2015.

Per questi Soggetti, però, non è possibile recedere al termine del periodo formativo e non si applica il beneficio contributivo per l'anno successivo alla qualificazione.

Art. 143 - Apprendistato Professionalizzante: computo

Gli Apprendisti, fatte salve le eventuali deroghe previste dalla Legge o dal Contratto, sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti per l'applicazione di particolari normative e istituti.

A titolo di maggior chiarezza, si riportano le attuali disposizioni che prevedono il computo degli Apprendisti, salvo le successive modifiche o integrazioni legislative:

- *Cassa integrazione guadagni straordinaria*: per quanto concerne i requisiti di ammissione, l'art. 20, comma 1, D.Lgs. n. 148/2015 stabilisce che nel computo degli oltre 15 dipendenti, debbano essere computati anche gli Apprendisti;
- *Mobilità per riduzione di personale e licenziamenti collettivi*: gli Apprendisti rientrano nel computo dei dipendenti ai fini del raggiungimento della soglia che comporta l'applicazione della procedura (art. 24, L. n. 223/1991; ML circ. n. 62/1996);
- ai fini dell'obbligo del *rapporto biennale sulla parità tra uomo e donna sul lavoro* previsto per le aziende che occupano oltre 100 dipendenti: deve essere computata tutta la forza lavoro a qualunque titolo occupata in azienda, ivi compresi gli Apprendisti (art. 46, D.Lgs. n. 198/2006; ML circ. n. 48/1992);
- ai fini della determinazione del numero dei lavoratori dal quale discendono gli *obblighi di sicurezza* previsti dal D.Lgs. n. 81/2008: gli Apprendisti devono considerarsi computabili (art. 4, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008);
- nel caso di *scelta del lavoratore di mantenere il T.f.r. in azienda*: gli Apprendisti sono computati nel numero dei 50 dipendenti che determina l'obbligo del datore di lavoro di versare le somme al Fondo di Tesoreria (art. 1, D.M. 30 gennaio 2007; INPS circ. n. 70/2007).

Art. 144 - Apprendistato Professionalizzante: competenze degli Enti Bilaterali

Le apposite Commissioni istituite presso l'En.Bi.C., o le altre sedi di Certificazione previste dalla normativa vigente, potranno, a richiesta delle Parti, certificare i Contratti di Apprendistato e i relativi programmi di formazione e/o emettere i (facoltativi) Pareri di Conformità dei Piani Formativi Individuali.

Per informazioni, si rinvia al sito: *www.enbic.it* o all'indirizzo di posta elettronica: *certificazionenazionale@enbic.it*.

Art. 145 - Apprendistato Professionalizzante: recesso dal Contratto

Stante la peculiare natura a causa mista del Contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude solo al termine della durata prevista dal Contratto, oltre all'eventuale proroga di cui all'art. 135, ma entro il termine massimo applicabile al contratto (*di 36 o, nel caso di qualifica equiparata "artigiana", di 60 mesi solari*). Pertanto, al termine del periodo di formazione, sia quando la qualifica è riconosciuta, sia quando fosse negata, le Parti potranno recedere dal rapporto, ai sensi dell'art. 2118 del c.c., dando comunicazione all'altra Parte nel rispetto del periodo di preavviso di 15 (quindici) giorni solari. Ciò premesso, il preavviso decorrerà dal primo giorno successivo al compiersi del termine finale previsto dal Contratto stesso.

Durante il preavviso, continuerà a trovare applicazione la disciplina del Contratto di apprendistato prima in essere, comprese le riduzioni contributive.

Il preavviso dovrà essere sostituito, in tutto o in parte, dalla relativa indennità ogniqualvolta esso determini il superamento di 36 o 60 mesi di durata complessiva del Contratto di apprendistato.

Art. 146 - Apprendistato Professionalizzante: conferma e assegnazione della qualifica

In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il Contratto proseguirà come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

L'Apprendista mantenuto in servizio, con o senza qualifica, beneficerà ancora delle riduzioni contributive previste per i 12 (dodici) mesi successivi al termine dell'Apprendistato.

In caso di prosecuzione del Contratto, il periodo di Apprendistato sarà computato nell'anzianità di servizio per tutti gli istituti contrattuali, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità. È, altresì, possibile confermare il Lavoratore a tempo indeterminato prima della conclusione del periodo di formazione.

In caso di mancata qualifica, la permanenza dell'ex Apprendista non qualificato sarà nel livello d'inquadramento previsto del secondo periodo.

Art. 147 - Apprendistato Professionalizzante: recesso in costanza di "protezione"

Nel rapporto di lavoro subordinato vi sono dei periodi di "*protezione*" nei quali vi è la possibilità di recedere dal contratto solo per *giusta causa*, *giustificato motivo* o *compimento del termine*, quali:

1) il periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni del matrimonio fino ad un anno dopo la celebrazione dello stesso;

2) il periodo intercorrente dall'inizio della maternità fino ad un anno di età del bambino;
3) in costanza di malattia od infortunio, salvo che per superamento del periodo di comporto, o di congedo parentale.

Le Parti ritengono che il recesso al compiersi del periodo di Apprendistato non sia riconducibile al recesso per giustificato motivo, né a quello per compimento del termine, pur presentando alcuni elementi di ciascuna delle due tipologie.

Ciò premesso, in riferimento al punto 1), tenuto conto che il congedo matrimoniale ha una durata prevista di 15 (quindici) giorni e che è prevista la possibilità di prolungare il periodo di Apprendistato solo in caso di assenze superiori a 30 (trenta) giorni, le Parti ritengono che il recesso al termine del periodo formativo possa effettuarsi anche se esso cade entro un anno dalle pubblicazioni o celebrazione del matrimonio, con il solo onere del preavviso.

In riferimento al punto 2), se il termine dell'Apprendistato cade entro un periodo di "interdizione", l'Azienda che intenda recedere dal rapporto di lavoro dovrà rispettare la seguente procedura:

a) entro il termine del periodo formativo, comunicare con lettera raccomandata o altro mezzo equipollente, il recesso dal Contratto di Apprendistato nel rispetto dei termini e dei modi di preavviso previsti dal presente CCNL;
b) l'effetto del recesso sarà sospeso fino alla fine del periodo di interdizione, al compiersi del quale l'Azienda comunicherà al Lavoratore, nei modi legalmente e/o contrattualmente previsti, l'effettiva cessazione, sostituendo il periodo di preavviso con la corrispondente indennità.

In riferimento al punto 3), la malattia intervenuta dopo la comunicazione di recesso, in analogia al disposto del comma 41 dell'art. 1 della L. 92/2012, non avrà effetto sospensivo, per cui l'effettiva cessazione avverrà al compiersi del preavviso, o al termine del Contratto di apprendistato, qualora il preavviso sia sostituito dalla relativa indennità.

In caso di malattia iniziata prima della comunicazione di recesso, con prognosi superiore a 30 (trenta) giorni, vi sarà il prolungamento del Contratto di apprendistato, fermo restando il limite complessivo di durata contrattuale di 36 o 60 mesi. Quando la prognosi complessiva, anche riferita a diversi eventi morbosi, fosse inferiore a 30 (trenta) giorni, la malattia si considererà neutra e la comunicazione di recesso e i suoi effetti saranno conformi alle previsioni di durata del Contratto individuale di apprendistato.

Nel caso di malattia, infortunio e congedo parentale, prima di raggiungere il termine legale di 36 o di 60 mesi, il Datore che intenda recedere, comunicherà all'Apprendista la data di cessazione, coincidente con il termine legale, sostituendo il preavviso dovuto con la relativa indennità.

Art. 148 - Apprendistato Professionalizzante: licenziamento in generale

Durante l'Apprendistato trova applicazione la disciplina sui licenziamenti individuali o collettivi applicata alla generalità dei lavoratori.

Art. 149 - Apprendistato: Apprendistato *per la Qualifica e il Diploma Professionale* e per quello *di Alta Formazione*

Di seguito si riporta la disciplina particolare per l'Apprendistato per la Qualifica e il Diploma Professionale e per quello di Alta Formazione.

A) DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE

Premessa

Le Parti si danno atto che l'apprendistato di cui all'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015, cosiddetto Apprendistato di primo livello, costituisce uno strumento utile all'integrazione tra sistema scolastico e lavoro e può contribuire ad incrementale l'occupabilità dei giovani favorendone l'inserimento nel mercato del lavoro.

Le Parti reciprocamente individuano che la seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato finalizzato all'acquisizione della qualifica, del diploma professionale, di istruzione secondaria superiore e del certificato di specializzazione tecnica e superiore dall'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015.

Art. 1 - Norme generali

Possono essere assunti con il contratto di apprendistato di primo livello, i giovani che hanno compiuto 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni.

In considerazione del coincidente status di studente e lavoratore dell'apprendista, la disciplina prevista nel presente accordo, è da riferirsi esclusivamente all'attività, compresa quella formativa, svolta in azienda.

Per quanto non è contemplato dalla presente disciplina, valgono per gli apprendisti le norme del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro per quanto compatibili.

Art. 2 - Durata

La durata del contratto, fermo restando le normative regionali, è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a sei mesi e superiore a:

a) tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
b) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;
c) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;
d) due anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato di cui all'art. 15, comma 6, del D.Lgs. n. 226/2005;
e) un anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale per

coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente;

l) un anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'art. 41, comma 3 del D.Lgs. 81/2015, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi per il conseguimento della qualifica, del diploma professionale, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'art. 15, comma 6, del D.Lgs. n. 226 del 2005.

Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei suddetti percorsi, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Art. 3 - Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna

L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna. I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo da essi stipulato. Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

Il piano formativo individuale redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello definito dal Decreto Interministeriale sugli standard formativi del 12/10/2015 stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi in apprendistato.

I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati tenendo conto delle esigenze formative e professionali dell'impresa e delle competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa.

Per i limiti di durata della formazione interna ed esterna e per quanto qui non definito in materia si fa esplicito rinvio all'art. 5 del Decreto Interministeriale citato.

Art. 4 - Periodo di prova

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. La durata del periodo di prova è pari 160 ore di presenza in azienda.

Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di presenza in azienda.

Art. 5 - Inquadramento e Retribuzione

Ai soli fini della determinazione della retribuzione dell'apprendista assunto con il contratto di cui all'art. 43 del D.Lgs. n. 81 del 2015, si farà riferimento convenzionalmente al livello D1 del sistema di inquadramento del CCNL, salvo diversa previsione di miglior favore stabilita in sede aziendale.

Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10 per cento del minimo tabellare di cui al comma precedente, ai sensi di quanto disposto dall'art. 43, comma 7, del D.Lgs. 81/2015.
La retribuzione per le ore di lavoro svolte dall'apprendista, oltre il c.d. "orario ordinamentale", sarà determinata dall'applicazione delle percentuali di seguito riportate sul minimo tabellare del livello D1.

Periodo	*Retribuzione della prestazione di lavoro in azienda*
Primo anno	*Non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento*
Secondo anno	*Non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento*
Terzo anno	*Non inferiore al 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento*
Quarto anno	*Non inferiore al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento*

Gli apprendisti di cui al presente articolo potranno fruire, alle medesime condizioni in essere per tutti i dipendenti, dei servizi eventualmente offerti dall'azienda, quali, a titolo esemplificativo, mensa e trasporti.

Art. 6 - Ferie ed ex festività
All'apprendista sono riconosciute 4 settimane di ferie, corrispondenti a 160 ore/anno (30 giorni lavorativi fino a 16 anni compiuti) e 32 ore a titolo di ex festività abolite.
La retribuzione dei giorni di ferie sarà, determinata nella stessa misura della retribuzione delle ore di lavoro.
Le ferie saranno fruite di norma in coincidenza con il periodo di sospensione dell'attività scolastica secondo il calendario dell'istituto.

Art. 7 - Recesso
Il termine per l'esercizio del recesso sarà quello fissato nel Contratto individuale, coerentemente con quanto definito nella convenzione sottoscritta con la scuola e relativamente alla notifica dell'esito dell'esame finale.
Ferma restando la possibilità di prolungare il contratto di apprendistato fino ad un anno, secondo quanto previsto all'art. 130, le Parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 c.c., di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato verrà computato ai fini dell'anzianità di servizio, nella misura del 50% per tutti gli istituti contrattuali.

Art. 8 - Trasformazione in contratto di apprendistato professionalizzante

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.Lgs. n. 226 del 2005, nonché del diploma di istruzione secondaria, superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, il contratto di apprendistato di primo livello può essere trasformato in contratto di apprendistato professionalizzante. In caso di trasformazione non sarà ammesso il periodo di prova.
Ai fini della determinazione della durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante, le durate previste di tale contratto saranno ridotte di 12 mesi (compresa la riduzione di 6 mesi prevista per il possesso del titolo di studio di cui al medesimo articolo).
L'anzianità convenzionale verrà riconosciuta in caso di mantenimento in servizio al termine dell'apprendistato professionalizzante.

B) DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA

Premessa

Le parti riconoscono l'importanza dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca per la formazione di figure professionali di alto profilo in grado di favorire, a valle di un percorso di formazione e lavoro, lo sviluppo di idee e progetti innovativi nelle imprese.

Art. 9 - Norme generali

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art. 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25/1/2008, per attività di ricerca, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.
In considerazione del coincidente status di studente e lavoratore dell'apprendista, la disciplina prevista nel presente accordo è da riferirsi esclusivamente all'attività, compresa quella formativa, svolta in azienda, mentre la frequenza della formazione esterna si svolge sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica e formativa.
Per quanto non contemplato dalla presente disciplina, valgono per gli apprendisti le norme del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro per quanto compatibili.

Art. 10 - Durata

La durata del periodo di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dall'art. 45,commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81 del 2015.

Art. 11 - Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna

L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna. I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa o ente di ricerca e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo da essi stipulato. Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.
Il piano formativo individuale redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello definito dal Decreto Interministeriale sugli standard formativi del 12/10/2015 stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi in apprendistato.
I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati tenendo conto delle esigenze formative e professionali dell'impresa e delle competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa.
Per quanto qui non definito in materia si fa esplicito rinvio all'art. 5 del Decreto Interministeriale citato.

Art. 12 - Periodo di prova

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. La durata del periodo di prova è pari alla durata, ordinaria, prevista per il livello corrispondente alla qualifica professionale da conseguire.
Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di presenza in azienda.

Art. 13 - Inquadramento e Retribuzione

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 45, comma 3, del D.lgs. n. 81/2015 l'apprendista assunto con il contratto di cui al medesimo articolo 45 sarà inquadrato, anche ai fini retributivi in coerenza con il percorso formativo, come segue:
Per i percorsi di durata superiore all'anno:

1. *per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;*
2. *per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale.*

Per i percorsi di durata non superiore all'anno:

1. *per il periodo di apprendistato un livello sotto quello di destinazione finale.*

TITOLO XX
MOBILITÀ VERTICALE

Premessa

La crisi, oltre che ridurre il numero dei lavoratori complessivamente occupati, postula l'estensione dell'area delle competenze professionali richieste (prima "puntuali"), con progressivo arricchimento dei contenuti del lavoro, mentre l'interpretazione restrittiva e formale dell'art. 2103 c.c., costringerebbe a ricerche "esterne" di professionalità che, altrimenti, sarebbero state formabili in azienda.

In situazioni di costante sviluppo e di elevata mobilità tra aziende diverse, tale impostazione non determinava particolari svantaggi; viceversa, ora tale rigidità danneggia i Lavoratori nello sviluppo interno delle carriere, così come le Aziende, che si trovano costrette a ricercare specifiche competenze esterne, tra soggetti estranei alla cultura aziendale.
Per superare le difficoltà, le Parti hanno ritenuto di favorire l'istituto della "Mobilità Verticale", prevedendo alcune clausole di garanzia a tutela delle Aziende e dei Lavoratori. Tra queste clausole, vi è il ***Patto di prova*** *per mansioni superiori d'area omogenea (per tali intendendosi i casi di arricchimento delle mansioni permanendo nella medesima area lavorativa), per esempio: un lavoratore amministrativo addetto "alla prima nota" che acquisisce anche la "contabilità fornitori") e la* ***Mobilità Verticale*** *per mansioni superiori d'area eterogenea (per tale intendendosi un arricchimento in diversa area professionale), per esempio: un lavoratore amministrativo d'ordine che assume mansioni di concetto nell'area della sicurezza o commerciale), nei casi tali mansioni siano in divenire nei contenuti e, quindi, richiedano un periodo e un programma di formazione.*
Poiché le Parti sono coscienti degli aspetti indisponibili dell'art. 2103 c.c., così posti a tutela dei Lavoratori, concordemente precisano che l'ambito di applicazione del presente articolo è limitato ai casi in cui vi sia un percorso professionale, che parte da un "nome" della mansione superiore per concludere ad un suo effettivo "contenuto" e vi sia formalizzazione degli obiettivi, dei contenuti, dei tempi, delle verifiche aziendalmente previste e del livello d'approdo, con validazione per il tramite dell'Ente Bilaterale di Categoria, in assonanza con l'articolato contrattuale di riferimento.

Art. 150 - Mobilità Verticale: introduzione e aspetti generali

La condizione essenziale per l'attivazione della Mobilità Verticale è la volontarietà delle Parti, che dovrà essere formalizzata per iscritto.
Tale richiesta, sottoscritta dalle Parti, dovrà contenere le seguenti indicazioni:

a) livello iniziale del Lavoratore;
b) patto di prova per la mansione di livello superiore;
c) sintetica descrizione delle mansioni di partenza e di approdo del Lavoratore e tempi previsti di acquisizione;
d) formazione prevista (*nel lavoro/in affiancamento/corsi interni o esterni*) e sua durata;
e) previsione di verifica finale da attuarsi mediante prova pratica o colloquio sulle competenze effettivamente acquisite;
f) in caso di mansioni eterogenee, al positivo compiersi del periodo previsto, formalizzazione delle nuove mansioni, del nuovo livello d'inquadramento e della relativa retribuzione.

È fatta salva la possibilità di attivare più percorsi successivi di Mobilità Verticale per il medesimo Lavoratore, purché ciascuno di essi sia riferito all'acquisizione di una professionalità superiore.

A titolo di esempio, un Lavoratore di livello C2 potrà attivare i percorsi di Mobilità Verticale per il livello C1 e, una volta definitivamente acquisito tale livello, potrà attivare altro percorso formativo per il livello B2, e così via.

Art. 151 - Mobilità Verticale: procedure d'attivazione del Patto di Prova per l'acquisizione di mansioni superiori d'area omogenea

L'Azienda e il Lavoratore, nel rispetto delle presenti previsioni contrattuali, possono concordare un *iter di ingresso* alle mansioni superiori omogenee, che preveda un'iniziale libera reversibilità alle condizioni *ex ante* durante il "*Patto di prova per mansioni superiori d'area omogenea*". Pertanto, l'acquisizione del livello superiore diventerà definitiva solo al positivo compiersi del Patto di prova previsto per la mansione superiore.
La durata di tale Patto di prova, per qualsiasi mansione superiore, è fissata in mesi 6 di effettivo lavoro e dovrà risultare da atto scritto *ad substantiam*.
Durante la Mobilità Verticale in Patto di prova, sul presupposto che i contenuti professionali del livello superiore siano in fase di acquisizione, al Lavoratore permane l'inquadramento e la retribuzione del livello di partenza.
Dal positivo superamento del Patto di prova, la retribuzione e il livello d'inquadramento saranno quelli contrattualmente previsti per la mansione superiore.
Eventuali condizioni economiche *ad personam* nel livello di partenza, per effetto della novazione e per l'eterogeneità delle mansioni, di diritto saranno assorbibili fino a concorrenza, all'atto dell'acquisizione del livello di approdo.

Art. 152 - Mobilità Verticale: procedure d'attivazione per l'acquisizione di mansioni superiori d'area eterogenea

Nel caso di mansioni superiori sostanzialmente novative, è data la possibilità di prevedere, oltre al Patto di Prova che abilita alla prosecuzione dell'esperimento, un tempo di formazione che permetta al Lavoratore di acquisire a pieno titolo le mansioni superiori in area eterogenea.

Tale configurazione si evidenzia quando, per esempio, a un "*Addetto alla contabilità*" si applichi la Mobilità Verticale per il livello superiore e per la mansione di "*Addetto agli acquisti*". In tal caso, le Parti dovranno integrare le previsioni di cui ai precedenti articoli, con le seguenti:

a) indicazione dei contenuti e dei termini del percorso formativo, che potrà avvenire anche esclusivamente "*nel lavoro*";

b) superato il Patto di Prova, previsione di una prima verifica, entro la metà residua del percorso formativo, per accertare la positiva evoluzione nell'effettiva acquisizione delle mansioni superiori d'area eterogenea;
c) indicazione delle verifiche e/o condizioni per la definitiva acquisizione, al termine del percorso formativo, delle mansioni superiori e del relativo livello.

Diversamente dal Patto di prova per mansioni superiori d'area omogenea, in caso di attivazione della Mobilità Verticale per mansioni superiori d'area eterogenea, la durata del Patto di Prova, che abilita alla prosecuzione dell'esperimento formativo, del percorso formativo e il tempo per il superiore inquadramento professionale del Lavoratore, dovranno essere conformi alla seguente Tabella 1).
Superato il Patto di prova e le previste verifiche, entro i termini massimi di Formazione riassunti nella Colonna 3 della Tabella 1) che segue, le nuove mansioni, la progressione di carriera e il riconoscimento del livello superiore spettanti non potranno essere posticipate per altre cause o ragioni.

Tab. 1): Livelli iniziali, tempi di prova, livelli di approdo e durata della formazione nella Mobilità Verticale per mansioni in area eterogenea

Col. 1	*Col. 2*	*Col. 3*	*Col. 4*
Livello iniziale	**Mesi di prova per l'esperimento ***	**Mesi di Durata della Formazione extra prova ***	**Livello di approdo**
Quadro	6	18	Dirigente
QA (ex A1)	6	14	Quadro
A2	6	10	QA (ex A1)
B1	6	8	A2
B2 Op. di Vendita 2° Cat.	5	7	B1 Op. di Vendita 1° Cat.
C1 Op. di Vendita 3° Cat.	5	7	B2 Op. di Vendita 2° Cat.
C2 Op. di Vendita 4° Cat.	4	6	C1 Op. di Vendita 3° Cat.
D1	3	5	C2
D2	2	4	D1

** I tempi della Prova e della Formazione s'intendono di effettivo lavoro*

TITOLO XXI
CONDIZIONI D'INGRESSO

Premessa

Nell'attuale crisi si rilevano molti disoccupati che non sono in possesso dei requisiti anagrafici di Legge previsti per l'Apprendistato, né delle necessarie pregresse competenze sulle mansioni richieste, con conseguente difficoltà di nuovo inserimento lavorativo.
Le Parti, al fine di favorire l'occupazione di quanti si trovino nelle condizioni sopra descritte, sempre che in sede di assunzione non abbiano documentato le pregresse competenze, concordano sulla possibilità di un Contratto d'assunzione con "Condizioni d'ingresso" che preveda, nel periodo iniziale di affiancamento, l'inquadramento al livello inferiore rispetto a quello altrimenti spettante per il titolo delle mansioni che solo in futuro saranno compiutamente espletabili.

Art. 153 - Condizioni d'ingresso per i Lavoratori di prima assunzione

In presenza dei requisiti posti in Premessa al presente articolo, per l'attivazione delle Condizioni d'ingresso per i **Lavoratori di prima assunzione**, le Parti Aziendali dovranno concordare in sede di assunzione il percorso formativo in affiancamento che sarà effettuato durante il periodo d'ingresso di cui alla successiva Tabella 2).
In particolare, le Parti, in sede di assunzione, dovranno prevedere nel Contratto Individuale di Lavoro:

- la dichiarazione del Lavoratore che attesti l'effettiva mancanza di esperienza pregressa riferita alle mansioni d'approdo;
- l'indicazione dei contenuti e dei termini del percorso formativo in affiancamento, che avverrà "*nel lavoro*";
- l'indicazione che al termine del percorso di affiancamento, il Lavoratore sarà inquadrato al livello superiore.

Il periodo massimo di lavoro durante il quale il Lavoratore può essere inquadrato nel livello immediatamente inferiore rispetto a quello riferibile alle mansioni espletande, dovrà essere conforme alle previsioni della successiva Tabella 2).

Tab. 2): Livelli iniziali, di approdo e durata della formazione nelle Condizioni d'Ingresso

Col. 1	*Col. 2*	*Col. 4*
Livello iniziale	**Mesi di Durata Complessiva di Formazione** [1]	**Livello di approdo**
Quadro	36	Dirigente
QA (ex A1)	30	Quadro
A2	22	QA (ex A1)
B1	22	A2

B2 Op. di Vendita 2° Cat.	20	B1 Op. di Vendita 1° Cat.
C1 Op. di Vendita 3° Cat.	20	B2 Op. di Vendita 2° Cat.
C2 Op. di Vendita 4° Cat.	18	C1 Op. di Vendita 3° Cat.
D1	16	C2
D2	14	D1

[1] *I tempi di formazione s'intendono di effettivo lavoro*

Anche in questo caso, superato il Patto di prova contrattualmente previsto per il livello di approdo e le previste verifiche periodiche, entro i termini massimi di Formazione riassunti nella Tabella 2) che precede, la progressione di carriera e il riconoscimento del livello superiore spettanti per le mansioni svolte, non potranno essere posticipati per altre cause o ragioni.

In caso di mancata previsione delle Condizioni d'Ingresso in sede di assunzione, il Lavoratore, dal primo giorno di lavoro, avrà diritto all'inquadramento contrattuale conseguente alle mansioni espletande.

Per tutto quanto non previsto dal presente articolo, si dovrà far riferimento, per quanto compatibile, alla disciplina sulla "*Mobilità Verticale*" di cui al precedente Titolo.

TITOLO XXII
TIROCINIO (o STAGE) e ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

Premessa

Il Tirocinio o Stage non costituisce un rapporto di lavoro subordinato ma è una forma d'inserimento temporaneo all'interno dell'Azienda, al fine di realizzare percorsi di alternanza tra studio e lavoro o con l'obiettivo formativo di agevolare le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro o per favorire l'inserimento di lavoratori svantaggiati (inoccupati, disoccupati, invalidi ecc.), quali Lavoratori Subordinati.

Per le professioni ordinistiche che prevedono specifici periodi formativi mediante "Praticantato", si rinvia alla disciplina prevista dai rispettivi Albi.

Art. 154 - Tirocinio: indennità di frequenza e rinvio

Nel caso di Tirocinio a tempo pieno, la Società Ospitante che applica il presente CCNL riconoscerà al tirocinante un'*indennità di frequenza* o *rimborso spese* mensile pari a lordi € 500,00 (Euro cinquecento/00), soggetta alle sole ritenute fiscali,

fatta salva diversa più favorevole previsione della legislazione regionale applicabile o degli accordi tra Ospitante e Tirocinante.

Nella stessa Impresa non si potranno effettuare due tirocini con il medesimo Tirocinante, salvo che il secondo non sia per un inserimento a livello superiore al primo e non vi sia tra i due inizi dei tirocini un intervallo di almeno 24 mesi. Per la regolamentazione del Tirocinio o Stage si rinvia all'Accordo Stato - Regioni - Province Autonome in materia di Tirocini del 25 maggio 2017 e alla normativa regionale di riferimento.

Art. 155 - Alternanza Scuola - Lavoro

È forma didattica per sviluppare le attitudini lavorative e le capacità di scelta professionali degli Studenti e, quindi, fa parte integrante degli studi, in linea di massima, dell'ultimo triennio delle Scuole Superiori.
Lo scopo è di far effettuare agli Studenti concrete esperienze di lavoro comprendendone così la dimensione subordinata, organizzativa, sociale ecc.
Il percorso formativo, per avere significato, dovrà svilupparsi lungo specifiche linee in funzione delle caratteristiche di settore ed aziendale, nonché delle finalità di progetto da realizzare.
Per quanto precede, è opportuno vi sia attiva progettazione congiunta tra Scuola ed Impresa, sia nella fase di formazione del progetto, nella valutazione dell'esperienza effettuata e ai fini dell'attestazione delle competenze acquisite.
Le Parti sottoscrittrici, attraverso i rispettivi Organismi territoriali, concordano di farsi promotrici delle esperienze di "alternanza scuola-lavoro", reputando che esse abbiamo una forte possibilità di orientare positivamente le successive scelte universitarie o lavorative.

Art. 156 - Rinvio

Le Parti, con il concorso degli Organismi Bilaterali Contrattuali e degli Organismi Regionali preposti, concordano che specifici percorsi di "*Alternanza Scuola-Lavoro*", potranno essere progettati per gli Studenti degli Istituti Professionali e degli Istituti Tecnici Superiori. Per tutto quanto non definito nel presente Titolo, si rinvia alle disposizioni legali e ad eventuali Accordi Federali vigenti.

TITOLO XXIII
COLLABORAZIONI

Premessa

Con l'art. 52 del D.Lgs. 81/2015 le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del D.Lgs. 276/2003 sul Contratto a Progetto sono state abrogate.
Come previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 81/2015, dal 1° gennaio 2016, alle "Collaborazioni Organizzate dal Committente" si applicherà la disciplina del

rapporto di lavoro subordinato quando esse si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e i cui modi di esecuzione siano organizzati dal Committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Pertanto, a norma di Legge e di Contratto, potranno invece stipularsi Collaborazioni Coordinate nei seguenti casi:

a) Collaborazioni previste e disciplinate dal presente Titolo o successivamente individuate dalla Commissione Bilaterale Nazionale di Interpretazione Contrattuale;
b) Collaborazioni prestate nell'esercizio di Professioni intellettuali, per le quali sia necessaria l'iscrizione in appositi Albi professionali;
c) attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli Organi di Amministrazione e controllo delle Società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
d) Collaborazioni continuative svolte in maniera prevalentemente personale e autonomamente organizzate dal Collaboratore (ex art. 409 c.p.c. punto 3).

Negli ambiti regolamentati dal presente CCNL, possono essere presenti Figure professionali che operano con caratteristiche simili ai dipendenti e che possono così avere livelli di responsabilità ad essi equiparabili a quelli dei Lavoratori Autonomi, ma in un contesto di Collaborazione Continuativa di carattere prevalentemente personale e non etero organizzata. Per tali Figure, le Parti esplicitamente prevedono la possibilità di attivare Collaborazioni ex art. 2, D.Lgs. 81/2015 e s.m.i., alle condizioni di seguito precisate.

Art. 157 - Collaborazioni: ambito di riferimento

Le Parti concordano che, nell'ambito di applicazione del presente CCNL, le Figure professionali per le quali, a norma del punto a), comma 2 dell'art. 2 del D.Lgs. 81/2015, sono consentiti rapporti di collaborazione con le discipline integrative generali previste, per quanto compatibili con il presente CCNL, dall'Accordo Interconfederale, siano le seguenti:

- Docente/Tutor;
- Consulente Progettazione;
- Consulente Internazionalizzazione;
- Traduttore/Interprete - Mediatore Culturale;
- Consulente I.C.T.;
- Consulente di Organizzazione, nelle fasi di preparazione ed implementazione di nuovi aspetti organizzativi;
- Figure richieste per Eventi temporanei (massimo 4 mesi consecutivi).

Inoltre, sempre a norma del comma 2, dell'art. 2 del D.Lgs. 81/2015, potranno instaurarsi rapporti di Collaborazione anche per le Figure professionali in

possesso delle competenze, titoli e/o abilitazioni previste, che effettuano servizi di formazione, consulenza quali:

- Figure professionali per le quali sia prevista l'iscrizione in appositi Albi Professionali, così come da lettera b), comma 2, art. 2, D.Lgs. 81/2015;
- Altre Figure professionali per le quali, su istanza di una Parte interessata, la Commissione Bilaterale Nazionale di Interpretazione Contrattuale preveda discipline specifiche in ragioni delle particolari esigenze di servizio, produttive od organizzative del relativo settore di applicazione.

Infine, a norma dei punti c) e d) del comma 2, dell'art. 2 del D.Lgs. 81/2015, potranno instaurarsi rapporti di Collaborazione:

- alle attività prestate, nell'esercizio della loro funzione, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I. ex art. 90 L. 289/2002.

Le Parti interessate potranno richiedere all'ENBIC o alle Commissioni di cui all'art. 76 D.Lgs. 276/2003, la certificazione dell'assenza dei requisiti di "*prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal Committente anche con riferimento ai tempi e luoghi di lavoro*" (comma 1, art. 2 D.Lgs. 81/2015), al fine di certificare la legittimità del Contratto di Collaborazione.
La certificazione dovrà rispettare le procedure e gli obblighi di forma previsti dal Regolamento di Certificazione. Nel caso, il Collaboratore potrà farsi assistere da un Rappresentante dell'Associazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un Avvocato o da un Consulente del Lavoro.

Art. 158 - Collaborazioni: trattamento economico

Fermo restando il rispetto delle condizioni contrattuali previste e, per tutto quanto non definito dal presente CCNL, dall'Accordo Federale o dagli Accordi individuali per trattamenti migliorativi, le Parti concordano che la disciplina dei compensi applicabile alle Collaborazioni sia quella di seguito precisata:

a) il compenso annuale lordo del Collaboratore non potrà essere complessivamente inferiore a quello previsto per un lavoratore dipendente di identiche o analoghe mansioni, prestazioni, professionalità ed estensione temporale, ovviamente parametrato all'Indice di Prestazione;
b) trattandosi di prestazione autonoma prevalentemente *ad obiettivo*, non è prevista alcuna maggiorazione per eventuale lavoro prestato, nei limiti della

ragionevolezza, che sia eccedente le previsioni contrattualmente previste per il lavoro subordinato;

c) in caso di sospensione della prestazione del Collaboratore, il compenso pattuito sarà ridotto pro-quota, salvo nei casi di malattia e/o infortunio così come previsti dai successivi articoli, con diritto del Collaboratore a ricevere le eventuali indennità previste dall'Istituto Previdenziale e Assicurativo e, quando spettanti, le prestazioni dell'Ente Bilaterale e/o Mutualistico;
d) il Collaboratore avrà titolo al rimborso delle spese preventivamente autorizzate e sostenute in nome e per conto del Committente alle stesse condizioni previste per i lavoratori dipendenti;
e) nelle Collaborazioni di durata prevista superiore a 12 mesi, sarà integralmente dovuta la contribuzione all'En.Bi.C. e il Collaboratore avrà conseguentemente diritto alle prestazioni sanitarie integrative e per Caso morte/infortuni, così come per la generalità dei lavoratori dipendenti. In caso di collaborazioni inferiori a 12 mesi, saranno invece dovute all'En.Bi.C. le contribuzioni ridotte previste per la generalità dei lavoratori;
f) il Collaboratore, che opera in esclusiva per il Committente, avrà titolo ai benefici del *Welfare Aziendale*, conformemente alle previsioni dei rispettivi Accordi istitutivi di secondo livello;
g) qualora previsto per la generalità dei dipendenti, il Collaboratore, a parità di condizioni, avrà diritto agli eventuali buoni pasto o di accedere al servizio mensa aziendale;
h) la corresponsione del compenso avverrà normalmente con cadenza mensile al pari degli altri lavoratori dipendenti.

Art. 159 - Collaborazioni: profili fiscali, contributivi e assicurativi

Considerato che attualmente il compenso del Collaboratore rientra tra i redditi assimilabili a quelli di lavoro dipendente e che esso è escluso dal campo di applicazione iva, il Committente opererà le ritenute previdenziali e fiscali conformemente alle previsioni legali, riconoscendo al Collaboratore le detrazioni spettanti.

In particolare, il Collaboratore è tenuto all'iscrizione alla Gestione Separata (art. 2, L. 335/1995) e il Committente è tenuto a versare le rispettive ritenute nella misura prevista dalla normativa al tempo vigente.

Infine, il Committente assicurerà il Collaboratore contro gli infortuni professionali, così come previsto dall'INAIL.

È consigliato, specialmente nei casi di prestazioni domiciliari, che il Committente sottoscriva idonea polizza assicurativa per la rivalsa di terzi a qualsiasi causa dovuta (danneggiamento, furto, errori ecc.).

Art. 160 - Collaborazioni: trattamento normativo

a) **Forma del Contratto (aggiornato dal c.d. *Decreto Trasparenza*)**

Il Contratto di Collaborazione dovrà avere forma scritta e precisare il complesso delle condizioni pattuite tra le Parti e quelle previste per la generalità dei lavoratori dipendenti per quanto applicabili.

b) **Sospensione della Collaborazione**

La gravidanza, la malattia e l'infortunio del Collaboratore che presta l'attività in via continuativa per il Committente, non comportano l'estinzione della collaborazione, la cui esecuzione, su richiesta del Collaboratore, rimane sospesa senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a 150 (centocinquanta) giorni per anno solare, fatto salvo il venir meno dell'interesse del Committente.

Sempre fatto salvo il venire meno dell'interesse del Committente, in caso di sospensione della collaborazione dovuta a malattia e/o infortunio che sia eccedente giorni 5 (cinque), il Collaboratore dal 6° (sesto) giorno, e nel limite complessivo di 60 (sessanta) giorni cumulativi di prognosi nel primo biennio di collaborazione, aumentati di 30 (trenta) giorni per ciascun anno successivo, fino al limite di 150 giorni cumulativi nell'ultimo quinquennio mobile di collaborazione, avrà diritto ad ottenere un *sussidio alimentare* pari al 25% (venticinque percento) del normale compenso pattuito, pro-quota.

A tal fine, resta fermo l'obbligo del Collaboratore, per motivi di sicurezza, di organizzazione e, per evitare abusi, di comunicare al Committente le eventuali assenze e il loro rispettivo titolo.

In caso di maternità/paternità, si applicheranno le previsioni legislative in materia, ivi compreso il diritto all'astensione dal lavoro, l'indennità di maternità/paternità e il congedo parentale.

c) **Riposi**

A norma del terzo comma dell'art. 36 della Costituzione, il Collaboratore ha diritto al riposo settimanale e alle ferie annuali retribuite nella misura prevista per la generalità dei lavoratori dipendenti cui si applica il presente CCNL.

d) **Sicurezza e salute**

Il Committente, per quanto di sua competenza, dovrà applicare le tutele previste dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., garantendo la formazione sui rischi specifici, la salubrità dei luoghi di lavoro, la sicurezza e, in genere, l'integrità personale del Collaboratore.

e) **Preavviso**

Il Collaboratore e il Committente avranno reciprocamente diritto di recedere anticipatamente dal Contratto stipulato con durata effettiva, comprensiva di eventuali proroghe, superiore a mesi 12, con un preavviso di giorni 30 (trenta) in tutti i casi di recesso per *giustificato motivo oggettivo* (esempio: cessazione commesse) e di giorni 60 (sessanta) in caso di recesso immotivato. Per il mancato o minor preavviso, il Recedente dovrà riconoscere all'altra Parte un'indennità sostitutiva corrispondente al compenso mensile mediamente percepito negli ultimi sei mesi al Collaboratore, rapportato pro-quota al periodo di preavviso non effettuato.

f) **Diritto di precedenza**

Il Collaboratore ha diritto di precedenza nel caso di nuove Collaborazioni instaurate per le stesse professionalità e per lo svolgimento delle stesse attività già svolte presso il Committente per un periodo almeno pari a 24 (ventiquattro) mesi negli ultimi 36 (trentasei) mesi.

Tale diritto potrà essere esercitato dal Collaboratore a condizione che esso abbia manifestato per iscritto al Committente la propria volontà di esercitare il diritto di precedenza, entro il termine di 30 (trenta) giorni dalla data di cessazione dell'ultimo rapporto di Collaborazione.

Non potrà essere esercitato il diritto di precedenza in caso di recesso immotivato del Committente che abbia riconosciuto al Collaboratore il preavviso di giorni 60 (sessanta).

Il diritto di precedenza si estingue, in ogni caso, una volta decorsi 12 (dodici) mesi dalla fine della Collaborazione.

Art. 161 - Collaborazioni: coordinamento del Committente e autonomia del Collaboratore

Le modalità del coordinamento della prestazione del Collaboratore dovranno essere stabilite tra le Parti nei limiti del fondamentale requisito dell'autonomia del Collaboratore e tenendo conto delle esigenze organizzative del Committente.

Il Committente darà, quindi, al Collaboratore le indicazioni generali sull'opera richiesta, che sarà realizzata dal Collaboratore con carattere di personalità, con l'adozione di propri criteri organizzativi, in autonomia, senza assoggettamento al potere disciplinare e gerarchico del Committente che siano riferiti al tempo della prestazione, dovendo il Collaboratore rispondere del risultato.

Pur in assenza di vincoli d'orario, per motivi organizzativi, di sicurezza e di compimento dell'opera richiesta nei termini, il Committente e il Collaboratore potranno concordare delle fasce orarie di presenza, entro i limiti di apertura della struttura o, nei casi di prestazione domiciliare, conciliate con le necessità della persona, del Collaboratore o del Cliente/Assistito.

Il Collaboratore, essendo coordinato nell'organizzazione aziendale, dovrà agire con lealtà e in buona fede. Egli avrà l'obbligo di riservatezza e di prestare la collaborazione secondo criteri di correttezza e buona professionalità.

Art. 162 - Collaborazioni: riconversioni

Nel caso di Collaborazioni svolte nei modi propri del lavoro subordinato ex art. 2094 c.c. o per figure professionali contrattualmente non previste, il Collaboratore avrà diritto di chiedere la prosecuzione della Collaborazione con la qualifica di rapporto di lavoro dipendente.

In tal caso, l'anzianità convenzionale del dipendente in costanza delle predette condizioni, decorrerà dall'inizio della Collaborazione trasformata.

Art. 163 - Collaborazioni: rinvio all'Accordo Federale sulle Collaborazioni

Per tutto quanto non precisato al presente Titolo, si rinvia all'Accordo Federale sulle Collaborazioni sottoscritto tra le Parti e rinvenibile nel sito: www.cisalterziario.it e www.enbic.it, nonché alle disposizioni legali vigenti in materia di Collaborazioni Organizzate dal Committente.

TITOLO XXIV
LAVORATORI: COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 164 - Lettera di Assunzione o Contratto Individuale di lavoro

L'assunzione del personale deve essere effettuata secondo le norme di Legge in vigore. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, ai fini della prova, salvo che per le clausole *ad substantiam* e dovrà contenere le seguenti Informazioni, aggiornate al D.Lgs. 104/2022 (c.d. "*Decreto Trasparenza*"):

a) * l'identità delle Parti (estremi del Datore di lavoro e del Lavoratore);
b) * l'indicazione del luogo abituale di lavoro, escluso per i *Trasfertisti*, per i quali s'indicherà la sola sede di costituzione del rapporto. In mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro dovrà comunicare che il lavoratore sarà occupato in luoghi diversi, o sarà libero di determinare il proprio luogo di lavoro (es. nel lavoro agile);
c) * la data di inizio del lavoro e tipologia contrattuale (*esempio: tempo parziale o determinato ecc.*). Se richiesto dalla tipologia contrattuale instaurata, indicare la durata della prestazione, il diritto di precedenza ecc.;
d) le altre specifiche informazioni richieste per le varie tipologie contrattuali (*patente, certificati, abilitazioni ecc.*);

e) * la durata dell'eventuale periodo di prova. In tal caso, la forma scritta è richiesta *ad substantiam*. Come previsto dall'art. 7 del D.Lgs. 104/2022, in caso di tempo determinato, il periodo di prova deve essere proporzionato alla durata del contratto; per le durate proporzionali del periodo di prova al tempo determinato, si rinvia all'art. 167 del presente CCNL;

f) * le mansioni, qualifica e livello d'inquadramento attribuiti al Dipendente, l'eventuale "*Mobilità Verticale*" o le eventuali "*Condizioni d'ingresso*";

g) * la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno. *Quando il lavoro già si prevede articolato in turni, l'indicazione potrà avvenire mediante rinvio al calendario aziendale dei turni programmati. Quando i turni comprendono anche lavoro domenicale o coincidente con le festività, tale fatto dovrà essere indicato nella Lettera di Assunzione, unitamente al diritto alla relativa indennità, con esplicita accettazione del Lavoratore*. Se il rapporto di lavoro fosse caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, che non prevedono un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro dovrà informare il lavoratore circa:

   - la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;
   - le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
   - il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;

h) l'accettazione delle Clausole Elastiche;

i) * la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;

j) * il trattamento economico iniziale, con l'indicazione dei relativi elementi costitutivi (P.B.N.C.M., EPAM, I.M.C., eventuali Indennità di mansione ecc.), gli eventuali sviluppi di carriera se previsti *(es. in caso di Mobilità Verticale)*, con l'indicazione del periodo e la modalità di pagamento;

k) * il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;

l) * la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;

m) * l'indicazione del CCNL applicato e delle Parti stipulanti: "*COMMERCIO sottoscritto tra ANPIT e UNICA con CISAL Terziario/CISAL*"; se vigente, l'indicazione del Contratto Aziendale di Secondo livello e delle Parti stipulanti;

n) * gli Enti e gli Istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso, ivi compreso il *Welfare Contrattuale*;

o) altre eventuali condizioni particolari concordate quale, ad esempio, la previsione che il Lavoratore utilizzi la propria autovettura per motivi di lavoro e i criteri dei relativi rimborsi chilometrici;

p) indicazione del Termine di Decadenza Contrattuale per i reclami sulla retribuzione (*entro 24 mesi dalla consegna del Prospetto Paga e, comunque, entro 12 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro),* così come previsto all'art. 306;

q) la precisazione: "*per tutto quanto non definito nella presente, si applicheranno le disposizioni del CCNL COMMERCIO sottoscritto tra ANPIT con CISAL Terziario/CISAL*".

L'obbligo informativo ex D.Lgs. 104/2022 si intende assolto con la consegna al Lavoratore del Contratto Individuale contenente le indicazioni di cui ai punti che precedono prima dell'inizio dell'attività lavorativa, anche in modalità telematica, o richiamo del link dove scaricarlo.

Le informazioni eventualmente non contenute nel Contratto Individuale riferite ai punti a) e b) dovranno in ogni caso essere fornite per iscritto al lavoratore entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa, mentre quelle relative ai punti i), l), k), m) e n) potranno essere fornite al lavoratore entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa. In caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di un mese dalla data dell'instaurazione, al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto stesso, una dichiarazione scritta contenente tutte le Informazioni di cui ai precedenti punti (indicati con simbolo *), ove tale obbligo non sia stato già adempiuto.

N.B. Semplificazioni *- La Legge di Conversione del Decreto Lavoro, ha previsto che alcune informazioni relative all'assunzione (sul periodo di prova; la formazione; i vari congedi; la procedura, forma e termini di preavviso; la retribuzione; l'orario di lavoro; gli enti e istituti che ricevono contributi previdenziali, assicurativi od altre forme di sicurezza sociale) possono essere comunicate al Lavoratore, e il relativo onere ritenersi assolto, con l'indicazione del riferimento normativo o del Contratto Collettivo, anche Aziendale, che ne disciplina le materie.*

Il Lavoratore riceverà un originale della Lettera di assunzione da Lui sottoscritta "*per accordo ed integrale accettazione*" e dall'Azienda, con indicazione della data di firma.

L'avvenuta ed attestata consegna del CCNL al Lavoratore (*anche in formato digitale* o richiamo del link dove scaricarlo) esaurisce gli obblighi di pubblicità del Codice Disciplinare contrattuale, salvo un più esteso Codice aziendale che, in tal senso, dovrà essere esposto in luogo accessibile ai dipendenti.

Art. 165 - Assunzione: documenti

All'atto dell'assunzione, il Lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti, dei quali l'Azienda tratterà copia:

- ✓ carta d'identità o altro documento equipollente, tesserino codice fiscale o tessera sanitaria;
- ✓ certificati, diploma degli Studi compiuti o diploma o attestazione dei corsi di addestramento frequentati, copia patenti, abilitazioni ecc.;
- ✓ per i Lavoratori extracomunitari, permesso di soggiorno in corso di validità;
- ✓ referenze, altri documenti e/o certificati che l'Azienda ritenga opportuno richiedere o il Lavoratore presentare.

Si ricorda che, ai sensi dell'art. 25 bis del D.P.R. 313/2002, in caso di svolgimento di attività lavorativa che comporti contatti diretti e regolari con i minori, al fine di verificare un'eventuale incompatibilità all'assunzione del Lavoratore per l'esistenza di "*condanne di cui agli artt. 600 bis, 600 ter, 600 quater, 600 quinquies e 609 undecies del codice penale, ovvero l'irrogazione di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori"*, il Datore di lavoro dovrà richiedere il Certificato penale del casellario giudiziale. In caso di inadempimento, il Datore di lavoro sarà soggetto alla sanzione amministrativa pecuniaria prevista dalla normativa in vigore.

Il Lavoratore rilascerà all'Azienda:

- ❖ firma per integrale accettazione del Contratto o Proposta di assunzione;
- ❖ documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- ❖ dichiarazione di espressa accettazione della normativa del CCNL a lui applicato: "*Per i Dipendenti del COMMERCIO sottoscritto tra ANPIT e UNICA con CISAL Terziario/CISAL*";
- ❖ autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di Legge.

Inoltre, **il Lavoratore dovrà dichiarare per scritto la propria residenza e/o domicilio ed informare tempestivamente** (cioè entro 24 ore) **l'Azienda di ogni eventuale successiva variazione**, salvo comprovate cause di forza maggiore.

In tale residenza/domicilio, l'Azienda trasmetterà le comunicazioni formali che, decorsa la compiuta giacenza, anche in caso di mancato effettivo ricevimento e salvo

provata forza maggiore, s'intenderanno a tutti gli effetti come ricevute dal Lavoratore.

In caso di raccomandata con avviso di ricevimento, non contenente atti giudiziari, la stessa si considererà come ricevuta attraverso l'avviso immesso nella cassetta delle lettere, a prescindere che sia presente o meno il destinatario.

Art. 166 - Assunzione: visita medica preassuntiva e idoneità alla mansione

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

La visita medica preassuntiva sarà effettuata, a scelta dell'Azienda, dal Medico Competente, dal Medico Specialista o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL.

La visita medica, ai fini dell'accertamento dell'idoneità del Lavoratore alle mansioni cui è destinato, sarà invece effettuata esclusivamente dal Medico Competente. Allorquando il Lavoratore contesti la propria idoneità fisica ad espletare le mansioni che gli sono state affidate, sarà sottoposto dal Medico Competente a visita medica e/o ad accertamenti a cura degli Enti Pubblici preposti.

TITOLO XXV
PERIODO DI PROVA

Art. 167 - Periodo di prova (*o Patto di prova*)

A. Durata del Periodo di prova nel Contratto a Tempo Indeterminato

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 assunto a tempo indeterminato sin dall'inizio del rapporto (*o determinato in caso di contratto con apposizione di un termine*).

Durante il periodo di prova, ai fini della sua validità, il Lavoratore dovrà svolgere prevalentemente le mansioni d'area professionale per le quali è stato assunto (*cfr.art. 2103 c.c.*).

Non sono previste/ammesse né la protrazione, né il rinnovo, né la sospensione del Patto di Prova per malattia, infortunio, congedo matrimoniale o astensione per maternità/paternità.

Tabella 1: Durata del Periodo di Prova nel Contratto a Tempo Indeterminato e dei preavvisi di recesso (*vedi seguente punto B.*)

Col. 1	*Col. 2*	*Col. 3*	*Col. 4*
Livello	***Periodo di prova previsto [1] e [2]***	***Recesso azienda (vedi punto B.1 e B.2)***	***Preavviso del Lavoratore (vedi punto B.3.)***

Dirigente, Quadro, Quadro A e A2	180 giorni	30 giorni	15 giorni
B1 e Op. Vendita di 1ª Cat.	60 giorni	25 giorni	13 giorni
B2 e Op. Vendita di 2ª Cat.	60 giorni	25 giorni	13 giorni
C1 e Op. Vendita di 3ª Cat.	60 giorni	20 giorni	10 giorni
C2 e Op. Vendita di 4ª Cat.	60 giorni	15 giorni	8 giorni
D1	45 giorni	10 giorni	5 giorni
D2	30 giorni	5 giorni	3 giorni

[1] *di calendario.*

[2] *Nel Tempo Determinato la durata del patto di prova non potrà eccedere un terzo della prevista durata iniziale del Contratto, fermo restando il rispetto delle previsioni di cui all'art. 7, D.Lgs. 104/2022.*

B. Clausola di durata minima del Patto di Prova

1. Le Parti, al fine di garantire un tempo minimo di verifica dell'effettiva capacità del Lavoratore in prova, a favore del Dipendente, hanno concordano una *clausola di durata minima* del Patto di Prova, nella durata indicata in Colonna 3 della precedente Tabella, ritenuta congrua in funzione dei diversi livelli d'inquadramento.
2. Pertanto, salvo che per le ragioni che avrebbero potuto determinare cessazioni per *giusta causa* o *giustificato motivo*, solo superato il periodo minimo indicato in Colonna 3 della precedente Tabella, ed entro il limite massimo della stessa, il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dall'Azienda, anche se il Lavoratore fosse legittimamente assente (*malattia, infortunio ecc.),* senza obbligo di preavviso o indennità sostitutiva. Resta fermo il diritto del Lavoratore a ricevere il T.F.R., oltre che le retribuzioni dirette e differite maturate nel periodo.
3. Il Lavoratore, durante il Periodo di prova, ha diritto al libero recesso, ma nel rispetto dell'obbligo di preavviso ridotto, pari a quanto indicato in Colonna 4 della precedente Tabella 1.
4. Durante il Patto di Prova, la retribuzione da corrispondere al Lavoratore sarà commisurata ai soli giorni di effettiva prestazione, conservando integralmente i relativi diritti nei confronti dell'INPS e dell'INAIL.

   Anche nel corso del Patto di prova, il Datore adotterà iniziative obbligatorie di base per la formazione sui diritti e sui doveri del Lavoratore in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, conformi ai programmi predisposti dall'En.Bi.C., della durata prevista di almeno 4 (quattro) ore, anche per il tramite dell'Organismo Paritetico. È fatta salva la possibilità di formazione a distanza tramite l'En.Bi.C. (*informazioni sul sito: www.enbic.it*e

www.enbicsicurezza.it).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.

***Nota transitoria**: i nuovi periodi di prova indicati nella Tabella di cui sopra si applicheranno solo per i lavoratori assunti dal 1° novembre 2026. Pertanto, non vi sarà modifica dei periodi di prova relativi alle assunzioni instaurate fino al 31 ottobre 2026.*

TITOLO XXVI
MANSIONI DEL LAVORATORE

Art. 168 - Mansioni del Lavoratore - mansioni inferiori

Come previsto dall'art. 2103 c.c., il Lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a **mansioni riconducibili allo stesso livello d'inquadramento delle ultime effettivamente svolte**.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidano sulla posizione dei Lavoratori, gli stessi, ai soli fini conservativi e previo Accordo Assistito, potranno essere eccezionalmente assegnati a mansioni appartenenti al livello d'inquadramento inferiore.

Ulteriori ipotesi d'assegnazione a mansioni appartenenti al livello d'inquadramento inferiore, quando alternative ad un'avviata procedura di licenziamento, potranno essere previste dai Contratti Collettivi Aziendali, confermati dal Referendum Aziendale.

Nelle ipotesi che precedono, il Lavoratore avrà diritto alla conservazione del trattamento retributivo complessivamente prima riconosciuto, fatta eccezione per gli elementi retributivi che erano collegati a particolari modi di svolgimento della precedente prestazione lavorativa, mentre l'ulteriore sviluppo di carriera e di retribuzione sarà quello proprio del nuovo inferiore livello concordato.

Art. 169 - Mansioni Promiscue: Indennità di sostituzione

Il Lavoratore dipendente, che sia adibito con carattere di prevalenza ad una mansione e che effettui periodicamente sostituzioni o supplenze di altri lavoratori con professionalità superiori, se protratte con continuità per oltre il 30% (trenta per cento) del tempo complessivo delle attività dallo stesso svolte, entro il compiersi di un anno, dovrà essere inquadrato al livello superiore.

Se le mansioni di livello superiore sono svolte con continuità, ma senza il criterio di prevalenza e sono richieste da esigenze sostitutive, quali la copertura di pausa pranzo del titolare della mansione, il parziale completamento di un turno e simili, il Lavoratore manterrà il proprio livello.

In entrambi i predetti casi, però, il Lavoratore percepirà un'*Indennità di sostituzione* commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello del livello superiore, proporzionata al tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.

Art. 170 - Mansioni: mutamento

Al Lavoratore dipendente che per almeno un mese solare sia temporaneamente adibito a mansione superiore, limitatamente a tale tempo, sarà riconosciuto il trattamento economico corrispondente a tale mansione superiore.
Qualora l'esercizio delle prevalenti mansioni superiori si protragga oltre 6 (sei) mesi consecutivi, il Dipendente dovrà essere inquadrato al livello superiore, salvo che l'assegnazione non sia avvenuta entro i limiti di tempo contrattualmente e legalmente previsti per la sostituzione di un altro Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.
Inoltre, se l'esercizio delle prevalenti mansioni superiori fosse frazionato e/o ricorrente, l'assegnazione diverrà definitiva quando tale esercizio sia complessivamente protratto per 12 (dodici) mesi di effettivo lavoro nell'arco dell'ultimo triennio.

Art. 171 - Mansioni: Jolly

Sono considerati Jolly quei Lavoratori dipendenti assegnati permanentemente e per l'intero orario di lavoro a mansioni che comprendono qualifiche diverse che possono anche articolarsi su più categorie contrattuali. L'inquadramento dei Jolly sarà al livello della mansione temporalmente prevalente, mentre la retribuzione sarà conforme al terzo comma del precedente articolo "*Mansioni promiscue".*

TITOLO XXVII
FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Premessa

Le Parti riconoscono che l'impetuosa evoluzione della tecnologia, dei mercati e dei bisogni, non possono più garantire la permanenza di mansioni statiche. Pertanto, ai fini dell'effettivo mantenimento dei livelli professionali acquisiti, le Parti concordano sulla necessità di favorire percorsi aziendali di formazione e aggiornamento. Tali percorsi, quando mirati e specialistici, esigono importanti investimenti economici e determinano un arricchimento professionale, che permane nelle disponibilità del Lavoratore. Inoltre, la crescente presenza di lavoratori stranieri impegna le Parti a favorire specifici cicli di formazione professionale e di integrazione.
A tal fine, le Parti concordano che a livello aziendale si individuino congiuntamente le specifiche esigenze formative d'area o collettive, in modo da favorire la positiva evoluzione delle competenze dei Lavoratori con il conseguente, almeno potenziale, accesso a forme di arricchimento professionale. Tali percorsi formativi potranno essere effettuati anche attraverso il Fondo Interprofessionale INNOVA o, in materia di Sicurezza ed Igiene del Lavoro, tramite "ENBIC Sicurezza".
Per favorire al massimo tale arricchimento le Parti hanno concordato quanto segue.

Art. 172 - Formazione e aggiornamento

A. Corsi esterni segnalati o richiesti dal Dipendente

1) L'Azienda, una volta riconosciuta la pertinenza professionale ed autorizzata la partecipazione del Lavoratore al corso, lo porrà in permesso retribuito per tutto il tempo necessario alla sua frequenza e assumendosi gli oneri dell'eventuale trasferta.
2) I costi del corso saranno a carico dell'Azienda ma, quando essi nel loro complesso (*retribuzione riferita al periodo formativo più costo del corso*) eccedano un terzo della normale retribuzione mensile del Dipendente, il relativo importo sarà "virtualmente" posto a carico del Lavoratore stesso, e successivamente mensilmente diminuito del controvalore di un decimo della retribuzione lorda mensile del lavoratore.
3) In caso di cessazione del rapporto di lavoro, per dimissioni, o licenziamento "per giusta causa" o "giustificato motivo soggettivo", sarà diritto dell'Azienda trattenere effettivamente dalle competenze di fine rapporto del lavoratore l'intero importo residuo del valore del corso.
4) Pertanto, non si effettuerà trattenuta del residuo solo in caso di licenziamento "per giustificato motivo oggettivo".

B. Corsi interni

1) Nel presente punto, si considera tempo del corso quello impiegato in aula e/o in affiancamento ad altro Lavoratore esperto, solo quando tale affiancamento sia

eccedente l'ordinaria prassi lavorativa e mirato all'acquisizione di specifica nuova competenza.

2) Il complessivo tempo del corso, quando previsto da un Progetto formale, preventivamente noto e accettato dalle Parti interessate anche nella definizione del suo costo (*meglio se con validazione dell'Ente Bilaterale Contrattuale*), sarà normalmente retribuito, anche con le eventuali maggiorazioni contrattualmente previste, ma posto "a debito virtuale" del Lavoratore.
3) I costi del corso saranno quindi a carico dell'Azienda ma, quando essi nel loro complesso eccedano un terzo della normale retribuzione mensile del Dipendente, il relativo importo sarà "virtualmente" posto a carico del Lavoratore stesso, e successivamente mensilmente diminuito del controvalore di un decimo della retribuzione lorda mensile del Lavoratore.
4) In questo caso, la cessazione per dimissioni o licenziamento "per giusta causa" o "per giustificato motivo soggettivo", determinerà il diritto dell'Azienda di trattenere dalle competenze di fine rapporto il 50% dell'intero importo residuo del corso di formazione, se svolto così come era stato preventivato dal relativo Progetto Formativo.

La presente disciplina, si applica con gli stessi criteri anche alla formazione finanziata, ma le trattenute al lavoratore potranno riferirsi ai soli importi residui effettivamente posti a carico dell'Azienda.
Restano salve eventuali condizioni di miglior favore concesse per iscritto al Lavoratore all'atto dell'iscrizione al corso.

TITOLO XXVIII
ORARIO DI LAVORO

Art. 173 - Orario di lavoro: definizione - Come previsto dall'art. 1, comma 2, D. Lgs. 66/2003, per "*orario di lavoro*" s'intende qualsiasi periodo in cui il Lavoratore sia al lavoro, a disposizione dell'Azienda, soggetto alla disciplina del lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, compresi i periodi in cui i Lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dal Datore di lavoro e a tenersi a disposizione per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità.

La durata normale del lavoro contrattuale effettivo per la generalità dei Lavoratori è fissata in 40 (quaranta) ore (ordinarie) settimanali, distribuite su 5 (cinque) giorni, seguiti da due giorni, uno di riposo ed una festività o 6 (sei) giornate lavorative consecutive, seguite da una festività.

Nel contratto di assunzione dovrà essere fissata la distribuzione dell'orario di lavoro, la sua collocazione prevalente (*diurno/notturno/turni a ciclo continuo, ecc.)* e la collocazione del giorno di riposo. Nel caso di lavoro a turni l'orario di lavoro potrà essere definito mediante rinvio alla relativa turnistiche che il Datore di

lavoro dovrà comunicare settimanalmente al Lavoratore, di regola entro la giornata di giovedì, l'orario di lavoro o i turni che egli dovrà rispettare nella successiva settimana.

Le eventuali modifiche all'orario individuale di lavoro pattuito nella lettera di assunzione dovranno essere giustificate da proporzionate ragioni tecniche, produttive, organizzative o da esigenze di servizio e dovranno essere portate a conoscenza del Lavoratore, con un preavviso normalmente superiore a una settimana.

Il Lavoratore non potrà rifiutarsi di rendere la prestazione nell'orario e nei turni di lavoro richiesti dall'Azienda (*diurni, notturni, festivi*), salvo sopraggiunta inidoneità, oppure documentata forza maggiore o proporzionato evento imprevisto.

Art. 174 - Orario di lavoro: limiti

Tenuto conto dell'esigenza di risposta alle domande di servizi per eventi, correlati alle aperture domenicali, alle intensificazioni e/o festività e/o ai periodi feriali o simili, e delle esigenze di riposo dei Lavoratori, le Parti convengono che la durata dell'orario di lavoro, comprensivo del lavoro ordinario, straordinario o straordinario con riposo compensativo e delle intensificazioni con accredito nella Banca delle Ore, non potrà superare nel tempo pieno i seguenti limiti massimi:

a) **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;
b) **Settimanale: 60 ore** (*ordinario + straordinario + straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore*), purché entro il limite massimo di 2 settimane al mese;
c) **Mensile: 216 ore** (*ordinario + straordinario + straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore*);
d) **Semestrale: 1.296** (*ordinario + straordinario + straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore*), purché entro il limite di 12 settimane a 60 ore settimanali e le restanti settimane con il limite di 48 ore;
e) **Straordinario annuo: 250 ore;**
f) **Saldo continuo attivo o passivo nella Banca delle Ore**: è fissato dalle Parti nel massimo di **160 ore.**

Tutto quanto precede, fermo restando che negli **ultimi 12 mesi** la **Media Mobile** di lavoro ordinario, straordinario, saldi positivi dei riposi compensativi e della Banca delle Ore NON potrà eccedere le **48 ore settimanali**.
Nei casi di assoluta straordinarietà ed urgenza, solo con Accordo sottoscritto con la RSA, potranno essere ammesse brevi e motivate deroghe ai limiti massimi giornalieri e settimanali di cui sopra.

Art. 175 - Orario di lavoro: esemplificazioni dei profili

Premessa

Qualora si presenti il cosiddetto servizio "H24", per tale intendendosi la copertura del servizio senza soluzione di continuità, che necessita quindi di turni di lavoro alterni a "nastro continuo", al fine di permettere un'equilibrata rotazione "giorno/notte" per ciascun lavoratore, i turni non possono essere impostati secondo lo schema usuale detto "5+1+1" (cinque giorni di lavoro, uno di riposo e uno festivo), a meno di codificare la possibilità delle c.d. "maratone" e, cioè, di ridurre nei profili "5+2" o "6+1", di un turno la durata della festività settimanale, permettendo così l'anticipazione del turno successivo. Al fine d'evitare tale gravosa soluzione, la scelta delle Parti è stata quella d'individuare con favore, per tutti i casi di servizio a ciclo continuo, la turnistica detta "6+1+1" (sei giorni di lavoro, uno di riposo e uno festivo).

A. Orario giornaliero di lavoro su 5 (cinque) giorni, con turni "5 + 2":
   Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 (quaranta) ore, si realizza ordinariamente attraverso la prestazione di 5 (cinque) giornate lavorative di 8 (otto) ore, da effettuarsi, normalmente, nei giorni dal lunedì al venerdì. L'articolazione d'orario "5+2" prevede 52 (cinquantadue) cicli settimanali per anno solare. È un orario che può articolarsi su uno, due o tre turni giornalieri, con copertura "H24" nei primi 5 giorni della settimana.
B. Orario giornaliero di lavoro su 6 (sei) giorni, con turni "6 + 1":
   Tale forma di articolazione si realizza ordinariamente attraverso la distribuzione in 6 (sei) giornate lavorative di 6,66 (sei e sessantasei) ore, o diversa previsione, sempre nel limite medio di 40 (quaranta) ore settimanali di lavoro ordinario, per 52 (cinquantadue) cicli settimanali per anno solare. È un orario particolarmente adatto alla copertura estesa degli esercizi e servizi o alla saturazione degli impianti, potendosi agevolmente svolgere il doppio turno giornaliero, con 13,33 ore di copertura nei primi 6 (sei) giorni della settimana.
C. Orario di lavoro (nei servizi H24), con turni di "6 + 1 + 1":
   Tale turnistica prevede l'effettuazione di 45,63 "cicli settimanali", comprensivi delle 4 (quattro) settimane di ferie, 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.
   Tale profilo d'orario si differenzia dal "5+2" per un diverso numero di ore lavorabili nell'anno:
   - nel "5+2": vi sono 1.904 ore lavorabili e 176 ore di ferie (*52 cicli settimanali x 40 ore = 2080 - 176 = 1.904);*
   - nel "6+1+1": vi sono 2.014,24 ore lavorabili e 176 ore di ferie (*45,63 cicli settimanali x 48 ore = 2.190,24 - 176 = 2.014,24*).

A compensazione delle maggiori ore lavorabili con tale profilo d'orario (110,24 ore/anno), sarà riconosciuta una maggiorazione della ***R.M.N.*** del 6% (sei percento).

Tale maggiorazione è dovuta per tutti i mesi solari di effettuazione del turno "6+1+1" ed è già comprensiva dei riflessi su ferie, tredicesima e T.F.R.

La Contrattazione Aziendale di secondo livello potrà concordare, in funzione di particolari esigenze di servizio e della disponibilità dei Lavoratori, diversi profili particolari d'orario e la loro distribuzione. Potrà prevedere, inoltre, ogni altra deroga in tema d'orario di lavoro, di riposi e di straordinari, purché consentita, giustificata e contenuta nei limiti previsti dal presente CCNL e dalle norme inderogabili di Legge.

Art. 176 - Orario di lavoro settimanale: criteri di computo

L'orario di lavoro si misura con gli strumenti a tale scopo predisposti dall'Azienda: *orologi, marcatempo, badge magnetici, rilievi biometrici, firma di accesso ecc.*

Non si computano nell'orario di lavoro, salvo condizioni aziendali più favorevoli, come previsto dall'art. 5 del R. D. 1955/1923, richiamato dal comma 3, art. 8 del D. Lgs. 66/2003:

- gli eventuali riposi giornalieri intermedi (esempio c.d. "*pausa caffè*"), della durata di almeno **15 minuti** presi sia all'interno che all'esterno dell'Azienda, con contestuale assorbimento dei permessi retribuiti, ad eccezione della pausa retribuita prevista con orario di lavoro su due turni o continuato "H24";
- le soste calendarizzate per pausa pranzo della durata di almeno 15 (quindici) minuti e complessivamente non superiori a 1,5 ore (un'ora e mezza), comprese tra l'inizio e la fine della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione al Dipendente (***Nota bene****: i periodi non lavorati sinora elencati non si computano ai fini del riposo giornaliero, che dev'essere continuativo*);
- il tempo impiegato per recarsi dall'abitazione del Lavoratore alla sede e luogo abituale di lavoro o per rientrare all'abitazione.

Art. 177 - Orario di lavoro: composizione multiperiodale dell'orario ordinario di lavoro

La composizione multiperiodale dell'orario di lavoro si effettua mediante ricorso allo straordinario con riposo compensativo (*nei casi individuali*) e/o alla Banca delle Ore (*normalmente, nei casi collettivi*).

Previa motivata comunicazione alla RSA, l'Azienda potrà stabilire regimi d'orario ordinario diversi in particolari periodi dell'anno, superando in regime ordinario, nei limiti di tempo complessivamente previsti, le 40 (quaranta) ore settimanali, fino al massimo di 60 (sessanta), prevedendo poi una successiva corrispondente diminuzione dell'orario ordinario di lavoro in altri periodi dell'anno. In ogni

caso, nell'arco mobile di 12 (dodici) mesi, **la media delle ore ordinarie lavorate nei regimi d'orario "5+2" e "6+1" dovrà essere di 40 (quaranta) settimanali** (*per il profilo d'orario "6+1+1", confrontare l'art. 175).*

Resta inteso che l'Azienda dovrà informare, sin dalla comunicazione della composizione multiperiodale dell'orario di lavoro, i diritti del Lavoratore in tema di recupero dei riposi individuali, in modo da poterli correttamente esercitare. Inoltre, comunicherà ai Lavoratori le date di recupero dei riposi collettivi con preavviso di almeno 2 (due) settimane.

Art. 178 - Orario di lavoro: Clausola Elastica

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'ordinario orario di lavoro, purché tale variazione sia richiesta con un preavviso di almeno una settimana lavorativa e sia contenuta nei limiti del 25% (venticinque percento) dell'orario e di 30 (trenta) giorni lavorativi per anno di calendario.

Al di fuori delle predette condizioni, l'applicazione della presente Clausola Elastica determina il diritto all'***Indennità per Clausola Elastica***, per le sole ore variate, pari al **5%** (cinque percento) della ***Retribuzione Oraria Normale*** quale ristoro del disagio causato al Lavoratore.

> *Esempio:*
>
> *Normale Orario di lavoro: dalle 9:00 alle 13:00 e dalle 14:00 alle 18:00, per un totale di 8 (otto) ore ordinarie. Variazione richiesta: dalle 8:00 alle 12:00 e dalle 13:00 alle 17:00, sempre per un totale di 8 (otto) ore ordinarie.*
>
> *L'Indennità risarcitoria, dovuta al Lavoratore per "Clausola Elastica", pari al 5% (cinque per cento) della R.O.N., dovrà essere riconosciuta per 2 ore (dalle 8:00 alle 9:00 e dalle 13:00 alle 14:00, pari al 25% di 8 ore), in quanto nelle restanti 6 (sei) ore il lavoratore ha svolto la prestazione lavorativa nel normale orario di lavoro precedentemente pattuito.*

L'attivazione delle Clausole Elastiche è subordinata alla presenza di giustificati motivi aziendali e sono fatte salve documentate situazioni d'impossibilità.
Oltre il limite di 30 (trenta) giorni lavorativi, la Clausola Elastica sarà attivabile con Accordo di Secondo livello o con l'Accordo del Lavoratore, espresso nei seguenti modi:

- in sede di assunzione: nel Contratto di lavoro, con apposita puntuale previsione;
- in sede sindacale: con sottoscrizione di un Accordo Sindacale Assistito;
- in sede bilaterale: avanti la competente Commissione Bilaterale istituita presso l'En.Bi.C., nelle forme e nei modi ricavabili dal sito: *www.enbic.it.*

Art. 179 - Orario di lavoro: turni avvicendati e sostituzioni

In caso di assunzione che preveda il lavoro a turni avvicendati, il Lavoratore dovrà prestare l'opera nelle ore e nei turni stabiliti, anche se questi fossero predisposti soltanto per determinati servizi o reparti, con diritto dell'Azienda di rifiutare le prestazioni rese al di fuori dei turni previsti.
Nel caso d'istituzione di turni giornalieri di lavoro, i Lavoratori non potranno rifiutarsi di effettuarli, salvo gravi e documentate condizioni ostative, che saranno valutate tra Azienda, RSA e Lavoratore al momento di avvio dei turni.
Qualora siano previsti turni periodici e/o nastri orari, i Lavoratori, salvo diversa previsione del Contratto di assunzione o diverso Accordo con la RSA, dovranno essere avvicendati allo scopo di evitare che essi abbiano a prestare la loro opera sempre in ore notturne.
Nei servizi di portineria, custodia, gestioni impianti, cassa e simili non interrompibili, 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 *(effettuando, quindi, lavoro straordinario prolungato),* pena la sanzione contrattualmente prevista per l'infrazione disciplinare dell'abbandono del posto di lavoro. In caso di ritardo del Sostituto, il Lavoratore avviserà tempestivamente il personale preposto, affinché egli possa verificare il ritardo e dare le necessarie disposizioni di servizio al Lavoratore smontante.

Art. 180 - Orario di lavoro: sospensione dell'attività lavorativa

In caso di eccezionale e breve sospensione del lavoro (*fino a 30 minuti*), per fatto indipendente dalla volontà del Lavoratore, egli avrà diritto alla normale retribuzione per tutto il periodo di sospensione. In caso di sospensione superiore a 30 (trenta) minuti, dovuta a causa di forza maggiore, l'Azienda ha diritto di porre in libertà i dipendenti, interrompendo così la loro retribuzione. È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di comprovata forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra Azienda e RSA, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno, o di 4 (quattro) ore nel giorno di riposo e si effettui entro i 60 (sessanta) giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

In caso di sospensione decisa dall'Azienda, in accordo con la RSA, si attiverà la Banca delle Ore o si effettuerà, in presenza dei necessari requisiti, domanda di sospensione con integrazione salariale, secondo le vigenti previsioni di Legge.
La sospensione del lavoro disposta dall'Azienda senza retribuzione e/o con accesso agli ammortizzatori sociali ma senza anticipo datoriale della relativa indennità, che oltrepassi i 15 (quindici) giorni, salvo diverso Accordo tra Azienda e RSA per il prolungamento di tale termine, darà diritto al Lavoratore di dimettersi senza alcun obbligo di preavviso.

Art. 181 - Orario di lavoro per il personale discontinuo o di semplice attesa e custodia

Per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (*custodi, guardiani, portinai, addetti ai servizi antincendio, fattorini, uscieri, addetti alla reception, centralinisti, personale addetto alla conduzione degli impianti frigoriferi, di condizionamento o riscaldamento, autisti che non effettuano le operazioni di carico e scarico permanendo in attesa e altre eventuali esemplificazioni individuate dall'En.Bi.C. in sede di Interpretazione Contrattuale*), la durata normale dell'orario di lavoro ordinario settimanale potrà essere fissata, nel Contratto d'assunzione, oltre 40 (quaranta) ore ma entro il limite di **45 (quarantacinque)** ore.

I Lavoratori discontinui, a norma dell'art. 16 d) e p) del D.Lgs. 66/2003, sono esclusi dall'ambito d'applicazione della disciplina legale sull'orario di lavoro normale di cui all'art. 3 dello stesso Decreto Legislativo ma, al contrario, sono soggetti alla disciplina sulla durata massima settimanale di cui all'art. 4, salvo eventuali deroghe previste dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello, conciliate in funzione di rilevanti esigenze di servizio e con la salvaguardia dei diritti alla salute e degli interessi dei Lavoratori.

L'orario settimanale di lavoro, che può essere svolto con diversi sistemi (su 5 o 6 giorni), dovrà essere indicato nella Lettera di assunzione.

Resta fermo che, quando la variazione d'orario sia richiesta dalla natura del servizio e da eventi imprevisti, la stessa potrà essere eccezionalmente comandata in qualsiasi momento. Normalmente, il comando potrà avvenire solo dopo comunicazione scritta al Lavoratore entro 4 (quattro) giorni lavorativi dall'inizio del mese in cui la variazione avrà effetto.

Per i lavoratori discontinui, la retribuzione mensile dovuta è quella prevista per il loro livello d'inquadramento (*"D2" o "D1"*) correlato alla mansione normalmente svolta o al contenuto professionale prevalente. Inoltre, è loro riconosciuta una specifica "***Indennità di attesa***" per il previsto tempo di attesa eccedente le 40 ore settimanali. La retribuzione oraria sarà ricavata dal rapporto tra la ***R.M.N.*** concordata e l'orario settimanale pattuito moltiplicato per il coefficiente 4,33 (quattro e trentatré), con arrotondamento all'unità. Nel caso di decimale pari a 0,5 (zerovirgolacinque), l'arrotondamento sarà all'unità superiore. Una volta superato l'orario di lavoro normale (*dalla 46° ora settimanale*), decorrerà la qualificazione del lavoro straordinario con la maggiorazione del 14% (quattordici per cento) per le prime 8 (otto) ore e del 17% (diciassette per cento) per le ore eccedenti.

Al pari di tutti gli altri lavoratori, le percentuali di maggiorazione saranno poi incrementate in caso di lavoro straordinario prolungato o spezzato, come riportato nella successiva Tabella 1).

Tab. 1): Lavoro discontinuo - Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario *

	a) Descrizione dello straordinario	b) Maggiorazione oraria	
		Se "in prolungato"	*Se "spezzato"*
A	Entro le 8 ore settimanali di straordinario	15%	20% **
B	Oltre le 8 ore settimanali di straordinario	20%	23% **
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	23%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	30%
E	In regime notturno in giorno feriale	22%	25%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	28%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	30%

** Per le definizioni del lavoro notturno, prolungato, spezzato, si rinvia all'art. 52.*

*** Tenuto conto della maggiore onerosità del lavoro ordinario dei lavoratori discontinui, che è su base settimanale 45 anziché 40 ore, lo straordinario "spezzato" di cui ai punti A e B della Tabella che precede ha una maggiorazione aumentata rispetto ai lavoratori non discontinui.*

Art. 182 - Orario di lavoro: minori - In materia di orario di lavoro dei minori si applicano le norme di Legge vigenti.

TITOLO XXIX
PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONE D'ORARIO

Art. 183 - Personale Direttivo: Definizione e Indennità Mensile di Funzione Direttiva

Come prevede l'art. 17, comma 5 del D. Lgs. 66/2003, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei Lavoratori, le disposizioni dello stesso Decreto Legislativo relative all'orario di lavoro non si applicano ai Lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non sia misurabile o predeterminabile o sia scelta dai Lavoratori stessi. In particolare, vi è deroga quando si tratta di Dirigenti, di Personale Direttivo, di Personale viaggiante inquadrato quale Operatore di Vendita di 1ª, 2ª, 3ª e 4ª Categoria o di altri Lavoratori aventi, di fatto, l'autonomo potere di gestione del loro orario, anche quando esso è determinato da imprevedibili esigenze obiettive.

A tale effetto, si conferma che è da considerarsi Personale Direttivo quello addetto alla Direzione tecnica, commerciale o amministrativa dell'Azienda con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (come prevedeva l'art. 3 del R.D. 1955/1923), individuato nel personale che riveste la qualifica di "*Dirigente*", "*Quadro*" e di Impiegato di livello *"QA (ex A1)"* della Classificazione del presente CCNL.

Premesso quanto sopra, salvo diverso Accordo collettivo o individuale, poichè il Personale Direttivo, rispondendo del risultato, determina autonomamente, in via diretta o indiretta, il proprio orario di lavoro, non vi sarà specifica retribuzione per l'eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato nei giorni lavorativi e nei limiti della normalità (*nel tempo pieno: massimo 22 ore mensili)*, fermo il riconoscimento della seguente ***Indennità Mensile di Funzione Direttiva***, per 13 mensilità/anno:

- **Dirigente**: 250,00 lordi mensili;
- **Quadro**: € 160,00 lordi mensili;
- **Quadro A (ex A1)**: € 140,00 lordi mensili.

In caso di Tempo Parziale, l'Indennità di Funzione Direttiva di cui sopra, dovrà essere proporzionata all'Indice di Prestazione del Lavoratore.

Il lavoro straordinario mediamente eccedente i predetti limiti o svolto nei giorni di riposo o di festività settimanale, dovrà essere distintamente retribuito con le maggiorazioni contrattuali, salvo che nel Contratto Individuale di Assunzione sia stata prevista una sua specifica voce di forfetizzazione.

In alternativa al pagamento dovuto, l'Azienda, all'atto della richiesta della prestazione di lavoro straordinario, potrà concordarne la sua compensazione, alle condizioni previste dal presente CCNL, con il riposo compensativo o con l'accredito delle ore di intensificazione nella Banca delle Ore.

Nota esplicativa*: con decorrenza dal 1° agosto 2026, l'indennità di Funzione prevista dal CCNL previgente per il livello A2 è soppressa. Il relativo importo è assorbito negli incrementi economici complessivamente riconosciuti dal presente rinnovo al medesimo livello e, dalla stessa data, non è più dovuto quale autonoma voce retributiva.*

TITOLO XXX
RIPOSO GIORNALIERO E RIPOSO SETTIMANALE

Art. 184 - Riposo giornaliero - Il riposo giornaliero deve essere di almeno 11 (undici) ore consecutive nelle 24 (ventiquattro) ore. Per effetto dell'art. 17 del D.Lgs. 66/2003, nell'ambito della Contrattazione Aziendale di secondo livello, a fronte di valide ragioni, potranno essere concordate deroghe motivate, limitate e temporanee rispetto a quanto previsto dal presente CCNL.

Nell'attesa della regolamentazione particolare di quanto sopra, fatte salve eventuali ipotesi già concordate dalla Contrattazione di secondo livello, il riposo giornaliero normale di 11 (undici) ore consecutive ogni 24 (ventiquattro) ore, potrà essere frazionato per non più di 12 (dodici) giorni lavorativi per anno solare, per le prestazioni lavorative svolte nelle seguenti ipotesi:

1) tempo degli inventari, redazione dei bilanci, adempimenti fiscali o

amministrativi straordinari;
2) cambio della turnistica o del "nastro orario";
3) attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
4) fase d'avvio di nuove attività (*cioè, nei primi 90 giorni*);
5) attività promozionali o commerciali in occasione delle festività natalizie e pasquali;
6) vigilanza degli impianti e custodia dei beni.

Nei casi di **riposo frazionato**, in aggiunta ad altre eventuali maggiorazioni spettanti al Lavoratore (*esempio per lavoro notturno*), **sarà dovuta la maggiorazione del 10%** (dieci percento) della ***R.O.N.*** per tutte le ore di lavoro svolto all'interno del riposo inizialmente previsto.

Le ore di maggiorazione, dovranno essere calcolate dal momento dell'interruzione del riposo fino alla sua ripresa, indipendentemente dal fatto che siano o meno tutte lavorate (*per esempio per effetto di ore di viaggio, attesa e simili*).

Art. 185 - Riposo settimanale - Ai sensi di Legge, tutto il personale ha diritto a un riposo settimanale di 24 (ventiquattro) ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui all'articolo che precede. Tale riposo sarà 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.

Contrattualmente, nei profili d'orario "*5+1+1*" o "*6+1+1*", oltre al riposo settimanale è previsto un giorno di riposo aggiuntivo.

Nei servizi a turno continuo, il riposo settimanale coinciderà con quello previsto nel turno di lavoro e cadrà, prevalentemente, in giorno diverso dalla domenica. Inoltre, nei servizi "H24" con turni "6+1+1", il riposo settimanale o *festività mobile*, anzichè entro il 7° (settimo) giorno, sarà goduto entro l'8° (ottavo) giorno del ciclo "settimanale".

L'Azienda assicurerà una corretta rotazione dei riposi domenicali tra tutto il personale impiegato nei turni di servizio continuo.

Le Parti convengono sulla possibilità di ricorrere, mediante la Contrattazione Aziendale di Secondo livello, a diversi modi di godimento del riposo settimanale rispetto alla previsione del presente CCNL.

Ciò, in particolare:

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

Nelle ipotesi elencate al comma precedente, il riposo settimanale potrà essere usufruito a intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata

complessiva, ogni 14 (quattordici) giorni o nel diverso periodo eventualmente determinato dalla Contrattazione Aziendale di secondo livello, corrisponda mediamente ad almeno 24 (ventiquattro) +11 (undici) ore di riposo ogni 7 (sette) giornate effettivamente lavorate.

Le Parti convengono, in via transitoria, che durante l'attesa della stipula degli Accordi Aziendali di secondo livello, di cui al comma che precede, il numero dei riposi che, in ciascun anno, possono essere fruiti ad intervalli più lunghi di una settimana sia, al massimo, pari a **12** (dodici) e che nelle turnistiche "6 (*lavoro*) + 1 (*riposo*) + 1 (*riposo aggiuntivo*)", il giorno di riposo aggiuntivo sia considerato "neutro" anche nei casi in cui fosse lavorato.

Salvo che per i turnisti "6+1+1", per i quali è già prevista un'indennità onnicomprensiva, in caso di rinvio del riposo oltre il 7° (settimo) giorno, in assenza di relativo Accordo di secondo livello, sarà riconosciuta al Lavoratore, a titolo risarcitorio, un'Indennità fissa di **€ 10,00 (dieci/00)** per ciascuna settimana il cui riposo sia soggetto a rinvio, ma con il limite massimo di 2 (due) rinvii settimanali al mese. Qualora l'Accordo Aziendale di secondo livello fosse peggiorativo rispetto alle previsioni di cui sopra, lo stesso dovrà essere confermato dai Lavoratori mediante Referendum Aziendale.

Tab. 1) Sintesi sulle deroghe contrattuali del Riposo settimanale

Voce	*Descrizione*
➢ Limiti:	Due rinvii al mese, per il massimo di 12 rinvii all'anno.
➢ Condizioni:	Presenza di esigenze organizzative o personali e riconoscimento di un'Indennità fissa di € 10,00 lordi, per ciascuna settimana il cui riposo sia soggetto a rinvio.
➢ Possibilità:	E' prevista una diversa regolamentazione pattuita tra Azienda e R.S.A. con Accordo Aziendale di secondo livello.
➢ Obblighi:	Se quanto precede fosse peggiorativo rispetto alla disciplina del CCNL, per l'applicazione dell'Accordo, è necessaria la conferma dei Lavoratori mediante Referendum Aziendale.

TITOLO XXXI
PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Art. 186 - Sintesi dei permessi contrattuali e legali

Ai lavoratori sono riconosciuti i permessi, le aspettative e i congedi riportati in sintesi nelle successive Tabelle. Per eventuali altre previsioni non presenti nel CCNL, si dovrà far esclusivo riferimento alle disposizioni dei Contratti individuali di lavoro, dei Contratti Collettivi di Secondo livello applicabili e delle Leggi vigenti.

1) Riposi compensativi retribuiti per lavoro straordinario

Durata	Condizioni	Retribuzione [1]
Riposi di 4 (quattro) o 8 (otto) ore, per un limite complessivo pari al saldo del conto corrispondente alle ore di straordinario con riposo compensativo effettuato dal Lavoratore.	Il lavoratore potrà richiedere i riposi retribuiti nel rispetto del preavviso di almeno 2 (due) giorni lavorativi, salvo i casi di documentata impossibilità, imprevedibilità o urgenza. Per la concessione di tali permessi, l'Azienda dovrà privilegiare la scelta del lavoratore, conciliandola alle eventuali inderogabili esigenze di servizio. In caso di mancato accordo, il Lavoratore potrà farsi assistere dalla RSA.	Il Lavoratore in riposo compensativo retribuito avrà diritto alla normale retribuzione (***R.O.N.*** o ***R.G.N.)***

[1] Nota applicativa: Sia i permessi retribuiti goduti, che le loro indennità sostitutive, saranno liquidate con le aliquote orarie (o giornaliere) ordinarie vigenti all'atto del loro godimento o pagamento.

2) Permessi retribuiti

Durata	Condizioni	Retribuzione
Concessione di gruppi di 4 (quattro) o 8 (otto) ore, per un limite complessivo di **32** (trentadue) ore annuali, comprensive delle ex festività. Ai fini della maturazione dei permessi retribuiti, il mese si considera lavorato quando vi sia stata prestazione lavorativa per più di **14** giorni di calendario.	Il lavoratore potrà richiedere i permessi retribuiti nel rispetto del preavviso di almeno 2 (due) giorni lavorativi, salvo i casi di documentata impossibilità, imprevedibilità o urgenza. Per la concessione di tali permessi, l'Azienda dovrà contemperare le diverse esigenze di servizio con quelle dichiarate dal lavoratore. In caso di mancato accordo, il lavoratore potrà farsi assistere dalla R.S.A.	Il Lavoratore in permesso retribuito avrà diritto alla normale retribuzione (***R.O.N.*** o ***R.G.N.)***. In caso di mancata fruizione (*in tutto o in parte*) delle ore maturate nell'anno, il Lavoratore potrà essere posto in permesso o, in alternativa, il Datore avrà diritto alla liquidazione della relativa indennità sostitutiva, unitamente al saldo delle competenze del mese di febbraio dell'anno successivo. Resta comunque inteso che i permessi retribuiti maturati oltre il saldo di 32 (trentadue) ore, saranno mensilmente sostituiti dalla corrispondente indennità sostitutiva.

3) Permessi, Aspettative, Permessi e Congedi Straordinari (previsione legale)

Tipologia	Durata	Retribuzione *
Matrimonio di un figlio	1 giorno per evento	***Retribuzione Giornaliera Normale***, senza maggiorazioni.
Decesso o grave infermità documentata di padre/madre, fratello/sorella, coniuge, figli, nonno/a, suocero/a convivente, purché risulti stabile la convivenza con il Lavoratore da certificazione anagrafica (L. 53/2000).	3 giorni lavorativi per anno *In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il Lavoratore, ferma restando la compatibilità organizzativa, potrà concordare con l'Azienda diversi modi di espletamento dell'attività lavorativa.*	
Al Lavoratore donatore di midollo osseo	Secondo disposizioni L. 6 marzo 2001 n. 52, art. 5.	***Retribuzione Giornaliera Normale***, senza maggiorazioni, con diritto del Datore di richiedere il rimborso all'INPS tramite conguaglio sui contributi dovuti (UniEmens).
Al Lavoratore donatore di sangue	24 ore di riposo dal momento in cui il dipendente si è assentato dal lavoro per la donazione di sangue.	
I Lavoratori che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali hanno diritto, a richiesta con almeno un giorno di anticipo, salvo che nei casi imprevisti, ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alle operazioni di consultazioni elettorali e referendarie.	La durata del permesso sarà conforme alle disposizioni del D.P.R. 361/1957. Il Lavoratore dovrà documentare, mediante attestazione del Presidente del seggio, la data, l'orario di inizio e di chiusura delle operazioni.	***Retribuzione Giornaliera Normale***, in quanto il periodo è considerato lavorato a tutti gli effetti. Nel caso in cui il periodo comprenda giorni festivi o non lavorativi, il Lavoratore avrà diritto alla retribuzione della "*festività o del riposo non goduti*" o a riposi compensativi.
Cariche elettive per i membri del Parlamento nazionale o europeo e dei Consigli regionali.	Aspettativa per tutta la durata del mandato.	L'aspettativa non è retribuita e non decorrono le retribuzioni differite, il T.F.R. né l'anzianità di servizio. Il Lavoratore potrà ottenere, su richiesta all'INPS, l'accredito della contribuzione figurativa.

Cariche elettive per Sindaci, Presidenti delle province, Presidenti dei Consigli comunali e provinciali, Presidenti dei Consigli circoscrizionali, Presidenti delle comunità montane e delle unioni di comuni, nonché i membri delle Giunte di comuni.	Aspettativa per tutta la durata del mandato.	L'aspettativa non è retribuita, ma è considerata come servizio effettivamente prestato. Il Datore di lavoro, alle condizioni di Legge, ha diritto al rimborso della quota annuale di accantonamento per il T.F.R.
Cariche elettive per i membri dei Consigli comunali, provinciali e altri enti pubblici territoriali	Permessi retribuiti e non retribuiti, come previsto dal D.Lgs. 267/2000: • per il tempo necessario alle sedute e allo spostamento; • ulteriori permessi non retribuiti per lo svolgimento del mandato.	Quando è prevista la retribuzione, la stessa è anticipata dal Datore di lavoro, che ne richiederà il rimborso all'Ente presso il quale il lavoratore esercita la funzione elettiva.

Tipologia	Durata	Retribuzione *
Consiglieri/e nazionali, regionali o Consigliera provinciale di parità	Permessi retribuiti per un massimo di 50 ore lavorative mensili medie in caso di consiglieri nazionali o regionali; se provinciali, massimo 30 ore lavorative mensili medie. I permessi devono essere richiesti dal lavoratore con un preavviso di almeno 3 giorni.	L'onere delle assenze è a carico dell'Ente di riferimento del lavoratore Consigliere.

* *Sia i permessi retribuiti goduti, che le loro indennità sostitutive, saranno liquidate con l'aliquota oraria ordinaria vigente all'atto del loro godimento o pagamento.*

4) Permessi e agevolazioni per lavoratori studenti (previsione legale: art. 10, L. 300/1970 e contrattuale*) segue in pagina successiva*

Permessi e agevolazioni	Destinatari e Condizioni	Retribuzione
Sono concessi permessi per i giorni degli esami. Inoltre, è data la possibilità di concordare un orario di lavoro, purché compatibile con le esigenze dell'Azienda, che permetta la frequenza dei corsi e la preparazione degli esami. Infine, vi è l'esenzione dal prestare lavoro straordinario durante i riposi settimanali.	• Lavoratori che intendono frequentare corsi di studio in scuole dell'obbligo o superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi regolari per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e dei diplomi universitari o di laurea. • È necessaria la documentazione di frequenza del corso e delle prove d'esame. Inoltre, il Datore può chiedere ai lavoratori studenti la produzione dei Certificati di iscrizione ai corsi.	***Retribuzione Giornaliera Normale***, senza maggiorazione.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, nonché corsi regolari per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e dei diplomi universitari o di laurea potranno usufruire, a richiesta e per la preparazione degli esami, di 40 ore di permesso straordinario per ogni anno solare, per un periodo massimo di 3 anni (per un totale complessivo di 120 ore nel triennio). Se richiesto dal Lavoratore, nel medesimo anno solare, potranno essere utilizzate fino a 60 ore di permesso straordinario (anziché 40), fermo restando il limite massimo complessivo di 120 ore nel triennio. Quanto precede, al fine di contemperare le opposte esigenze del lavoratore e quelle relative all'attività lavorativa ed anche tenuto conto che le sessioni di esami sono programmate normalmente almeno su base semestrale. Anche i Lavoratori assunti a tempo determinato avranno diritto ai permessi per studio di cui alla presente Tabella, in modo proporzionato ai mesi di contratto a termine (40 ore anno : 12 mesi x mesi di contratto a termine, per tali intendendosi quelli che superano i 14 giorni nel mese di calendario considerato). Restano possibili condizioni di miglior favore che le Parti potranno attivare in sede aziendale mediante la Contrattazione di Secondo livello o con Accordi Individuali. Inoltre, le Parti ricordano che, sempre in ottica di conciliazione delle diverse esigenze di lavoratore-impresa, anche i regimi di flessibilità dell'orario di lavoro potrebbero rappresentare uno strumento utile per i Lavoratori Studenti, come, a titolo di esempio, la Banca delle Ore. In tal modo, il Lavoratore Studente avrebbe diritto ad un numero di permessi pari alle ore prestate in intensificazione dell'orario ordinario di lavoro, con diritto, ovviamente, alla normale retribuzione e l'impresa manterrebbe la propria attività. Infine, le Parti prevedono il diritto del lavoratore studente a godere di 10 ore di permesso non retribuito per ogni anno di studio, fino ad un massimo di 30 ore. Tale permesso non retribuito dovrà essere richiesto dal Lavoratore all'Azienda, con un preavviso minimo di due settimane lavorative. Salvo condizione di miglior favore aziendale, SOLO il permesso non retribuito potrà essere utilizzato dal Lavoratore Studente per lo svolgimento del *tirocinio curriculare*, ovvero quello stage obbligatorio ai fini del conseguimento della laurea.	I permessi saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami che il lavoratore intende sostenere e la successiva prova dell'esame effettuato, nel rispetto di un preavviso minimo di due mesi.

5) Congedo per la formazione (previsione legale: L. 53/2000)

Durata	Destinatari e Condizioni	Retribuzione
Congedo per un massimo di 6 mesi, purché entro gli 11 mesi previsti nell'intera vita lavorativa.	• Lavoratori con anzianità di servizio di almeno 5 anni presso la stessa Azienda • Al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire un titolo di studio di secondo grado o diploma universitario o di laurea e per partecipare ad attività formative diverse. • Esso non è cumulabile con ferie, malattia o altri congedi e può essere frazionato solo se compatibile con i carichi di lavoro o con le eventuali sostituzioni. • Esso dev'essere richiesto con un preavviso pari al triplo della sua durata, con il limite minimo di 30 giorni e massimo di 3 mesi. • Il congedo sarà riconosciuto dall'Azienda compatibilmente con le motivate e inderogabili esigenze di servizio.	Non è prevista la retribuzione diretta, differita, il T.F.R., la contribuzione né la decorrenza dell'anzianità di servizio. Alle condizioni legali, il dipendente potrà richiedere il riscatto del periodo o la successiva prosecuzione volontaria.

6) Aspettativa per gravi motivi di salute di un familiare (previsione legale: D.M. 278/2000) **

Definizione e Durata	Condizioni	Retribuzione
Il lavoratore potrà ottenere, previa sua richiesta, per comprovate e gravi ragioni di salute della propria famiglia anagrafica, dei soggetti obbligati agli alimenti di cui all'art. 433 c.c., anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi, **un periodo di aspettativa non retribuita della durata di 15 giorni continuativi**, per ogni anno completo d'anzianità maturata, fino ad un massimo di	• Comprovate situazioni che comportano un impegno particolare e personale nella cura e nell'assistenza del familiare, derivanti da patologie acute o croniche che gli determinano una temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia. • Durante tale aspettativa, il Lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro. • Il Datore di lavoro dovrà accogliere la richiesta di aspettativa contemperando le necessità del Lavoratore alle esigenze organizzative e tecnico-produttive, ivi compresa l'impossibilità derivante dall'obbligo di rispettare scadenze tassativamente previste dalla Legge o simili. Il Datore potrà negare il congedo quando il rapporto è stato instaurato a tempo determinato per la sostituzione di altro dipendente in congedo. • Il Datore è tenuto a rilasciare al termine del rapporto di lavoro l'attestazione del periodo di congedo fruito dal Lavoratore ai sensi del presente punto 5).	L'aspettativa sarà senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali, ivi compreso il T.F.R., né della contribuzione previdenziale. Alle condizioni legali, il dipendente potrà richiedere il riscatto del periodo o la successiva

6 mesi. *L'aspettativa di cui al presente punto, rientra tra i periodi di congedo di durata non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa di cui al D.M. 278 del 21 luglio 2000.*	• Il lavoratore dipendente che entro 7 giorni di calendario dalla scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere servizio e non documenti la causa di forza maggiore o di sopravvenuta impossibilità, previo esperimento della procedura disciplinare, sarà passibile di licenziamento per *giustificato motivo soggettivo.* • Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione della presente aspettativa è nullo. • L'Azienda, qualora accerti che durante il periodo d'aspettativa siano venuti meno i motivi che ne hanno giustificata la concessione, potrà richiedere al Lavoratore di riprendere il lavoro entro il termine di 7 giorni di calendario. • Il Lavoratore avrà diritto di rientrare al lavoro prima del termine del congedo, dando preventiva comunicazione al Datore, nel rispetto del seguente preavviso: almeno 3 giorni, in caso di aspettativa della durata iniziale inferiore a 45 giorni o di almeno 7 giorni, in caso di aspettativa della durata iniziale superiore a 45 giorni. • Durante l'aspettativa, il Lavoratore non può svolgere altra attività lavorativa. Viceversa, nel caso in cui presti a terzi lavoro subordinato, se retribuito, sarà passibile di licenziamento per grave lesione del rapporto fiduciario, c.d. per *giusta causa* o *in tronco*; se non retribuito, sarà licenziabile per *giustificato motivo soggettivo*, cioè con riconoscimento del preavviso contrattuale. • Nel caso in cui, durante l'aspettativa e in assenza di preventivo accordo scritto con l'Azienda, il Lavoratore presti l'opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per *giustificato motivo soggettivo.* • Per tutto quanto non previsto nel presente punto, si rinvia al D.M. 278/2000.	prosecuzione volontaria.

** *In altri casi di documentata forza maggiore o di grave problema familiare del dipendente non rientranti nei precedenti, il Lavoratore potrà concordare con l'Azienda la concessione di congedi/permessi non retribuiti o il godimento di ore già accreditate presso la Banca delle Ore. In*

caso di brevi permessi non retribuiti, la relativa trattenuta oraria dovrà comprendere, oltre la R.O.N., le quote orarie di retribuzioni differite e di T.F.R. Perciò, essa dovrà essere incrementata del 25% in modo da permettere, alla naturale scadenza, la normale erogazione dell'indennità di ferie, della tredicesima mensilità e del T.F.R.

7) Congedo matrimoniale (previsione legale e contrattuale)

Durata	Condizioni	Retribuzione
In occasione del primo matrimonio civile, ai lavoratori non in prova, sarà concesso un periodo di congedo matrimoniale retribuito pari a 15 giorni consecutivi di calendario. I lavoratori assunti a tempo determinato con contratto della durata di almeno 12 mesi, hanno diritto di usufruire del congedo matrimoniale come i lavoratori a tempo indeterminato, purché tale congedo sia compreso entro il termine finale pattuito. Qualora per necessità personali del lavoratore o inerenti alla produzione o ai servizi svolti non fosse possibile, in tutto o in parte, l'utilizzo del congedo all'epoca del matrimonio, il periodo potrà essere concesso o completato nei successivi 30 giorni dalla celebrazione delle nozze. In occasione dell'eventuale secondo matrimonio civile, in costanza di dipendenza dalla stessa Azienda, il congedo sarà ridotto a 8 giorni, sempre consecutivi, di calendario.	In via ordinaria, la richiesta di congedo dovrà essere presentata dal lavoratore con un termine di preavviso pari a 15 giorni lavorativi. Entro 30 giorni dal termine del periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore dovrà produrre copia del Certificato di matrimonio ovvero una Dichiarazione sostitutiva autenticata. Il periodo di congedo non può essere computato in conto ferie, né essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.	Il periodo di congedo è considerato a tutti gli effetti lavorato, con diritto del lavoratore a percepire la ***Retribuzione Giornaliera Normale***. Per gli operai si rinvia alla disciplina in materia, che prevede il riconoscimento di un'Indennità a carico dell'INPS.

8) Congedo per donne vittime di violenza di genere

Durata	Condizioni	Indennità
Tale congedo spetta per un periodo massimo di 3 mesi, equivalenti a 90 giornate di prevista attività lavorativa (*pertanto un mese di congedo equivale a 30*	Per fruire del congedo indennizzato la lavoratrice deve: • essere inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio; • preavvisare il datore di lavoro almeno 7 giorni prima dell'inizio del congedo, salvi casi di oggettiva impossibilità;	***Indennità giornaliera pari al 100%*** dell'ultima retribuzione della Lavoratrice, da calcolare prendendo a riferimento le sole voci fisse e continuative della retribuzione stessa.

giornate di astensione effettiva dal lavoro). Esso non è fruibile né indennizzabile nei giorni in cui non vi è obbligo per la Lavoratrice di prestare attività lavorativa.	• indicare al datore di lavoro l'inizio e la fine del periodo di congedo. *Per la presentazione della domanda, la Lavoratrice potrà farsi assistere dai Patronati di riferimento, ivi compreso il Patronato ENCAL CISAL.* • consegnare al datore di lavoro la certificazione relativa al percorso di protezione. Il congedo può essere fruito su base giornaliera o oraria, a seconda della preferenza della Lavoratrice. In caso di congedo orario, l'astensione potrà avvenire per un numero di ore pari alla metà dell'orario medio giornaliero (contrattuale) del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo. Per tutto quanto qui non previsto, si rinvia alla normativa legale vigente in materia (art. 24, D.Lgs. 80/2015 e s.m.i.).	L'indennità è anticipata dal Datore di lavoro e, successivamente, conguagliata sui contributi dovuti all'INPS, mediante apposita procedura.

9) Altri Congedi o Aspettative (previsione legale)

Tipologia	Condizioni
Soccorso alpino e speleologico	Per le fattispecie specifiche riferite ai lavoratori ai quali si applica il presente CCNL, si rinvia alle disposizioni legislative vigenti in materia.
Volontariato per Servizio civile	
Lavoratori tossicodipendenti e loro familiari	
Portatori di handicap e Invalidi	
Altri congedi particolari previsti dalla normativa	

TITOLO XXXII
FESTIVITÀ E FESTIVITÀ ABOLITE

Art. 187 - Festività - Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con la ***Retribuzione Giornaliera Normale (R.G.N.)***, i giorni di seguito specificati:

1. **Festività nazionali:**
   a. 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione;
   b. 1° maggio - Festa del Lavoro;
   c. 2 giugno - Festa della Repubblica;
2. **Festività religiose cattoliche:**
   a. 1° gennaio - Santa Madre di Dio;
   b. 6 gennaio - Epifania;
   c. il giorno del Lunedì di Pasqua;
   d. 15 agosto - festa dell'Assunzione della Vergine Maria;
   e. **4 ottobre - Giorno di San Francesco d'Assisi;**
   f. 1° novembre - Ognissanti;
   g. 8 dicembre - Immacolata Concezione;
   h. 25 dicembre - Santo Natale;
   i. 26 dicembre - Santo Stefano;
   j. ricorrenza del Santo Patrono.

Al Lavoratore che presti la propria opera nei giorni di festività* sopra elencati è dovuta, oltre alla ***Retribuzione Mensile Normale*** (*per i lavoratori mensilizzati*) o la retribuzione della festività non goduta (*per i lavoratori retribuiti a tempo*), anche la retribuzione delle ore lavorate nella giornata festiva con le maggiorazioni previste dall'art. 274.

Nessuna decurtazione sarà operata sulla ***Retribuzione Mensile Normale*** in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui al presente articolo.

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

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

* *Per effetto della Sentenza della Cassazione - Sezione Lavoro n. 16592/2015, l'obbligatorietà a fornire la prestazione lavorativa durante un giorno festivo, potrà derivare da fatti concludenti o da un Accordo individuale tra Lavoratore e Datore di Lavoro. Pertanto, in sede di assunzione di Lavoratori in turni continui si dovrà precisare che i turni di lavoro, a rotazione, comprenderanno anche giorni festivi, richiedendo la sottoscrizione "con doppia firma" del Lavoratore "per*

accordo e accettazione". Se il contratto è già in corso, il Datore di Lavoro potrà richiedere l'accordo del Lavoratore mediante sottoscrizione di apposita Integrazione al Contratto di assunzione.

3. **Festività di altre Religioni o di altri Culti**: in sede aziendale, con apposito Accordo di Secondo Livello, le Parti potranno definire particolari trattamenti per la disciplina di festività di altre Religioni o di altri Culti rispetto a quelli previsti dal presente CCNL.

4. **Festività abolite:**

Le festività abolite, cosiddette "*festività soppresse*" sono:

a) il 19 marzo, la festività di San Giuseppe;
b) il giorno dell'Assunzione;
c) il giorno del Corpus Domini;
d) il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo.

In loro sostituzione, sono stati contrattualmente previsti i permessi retribuiti di cui all'art. 187. La festività del 4 novembre, come previsto dalla Legge n. 54/1977, ha "*luogo nella prima domenica di novembre*" e, pertanto, la ricorrenza sarà retribuita, quale "festività non goduta" in aggiunta alle normali competenze mensili di novembre, con 1/26° della ***R.M.N.***

Le Parti si danno atto che la presente disciplina sostituisce i precedenti Accordi in materia di Festività Abolite.

TITOLO XXXIII
INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

Art. 188 - Il tempo per la consumazione dei pasti, salvo diversa configurazione dell'intervallo prevista nella Lettera di Assunzione, o diversi Accordi Aziendali di secondo livello tra Azienda e R.S.A. in funzione delle esigenze di servizio conciliate, per quanto possibile, con quelle familiari o personali, avrà le seguenti durate:

- Lavoratori cd. *giornalieri* e a tempo pieno: l'intervallo varierà da 30 (trenta) minuti ad un massimo di 2 (due) ore.
- Lavoratori "H24" *(su 3 turni giornalieri)*: sarà prevista una pausa di 15 (quindici) minuti retribuiti nell'arco delle 8 (otto) ore di lavoro. Normalmente, tale pausa sarà autonomamente gestita dal/i Lavoratore/i, nel rispetto della compatibilità con le esigenze lavorative (*es. pausa alternata, per reparti o in successione o contemporanea ecc.*).
- Lavoratori turnisti *(con 2 turni giornalieri)*: sarà prevista una pausa di 15 (quindici) minuti retribuiti (*come alla precedente lettera b*), oppure una pausa da 30 (trenta) a 60 (sessanta) minuti non retribuita, mediante ampliamento dei termini iniziali e finali dell'orario di lavoro. A titolo esemplificativo, si riportano due esempi:

- *1° turno:*
  - *Inizio del lavoro alle ore 6:00*
  - *Pausa dalle ore 10:00 alle ore 10:30*
  - *Termine del lavoro alle ore 14:30*
- *2° turno:*
  - *Inizio del lavoro alle ore 14:30*
  - *Pausa dalle ore 18:30 alle ore 19:00*
  - *Termine del lavoro alle ore 23:00*

TITOLO XXXIV
MATERNITÀ

Art. 189 - Maternità

In caso di gravidanza e puerperio, prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro, la Lavoratrice dipendente ha l'obbligo di esibire all'Azienda, all'INPS e al gestore dell'Assistenza Sanitaria Integrativa, il certificato medico rilasciato dall'ufficiale sanitario o dal medico del S.S.N. indicante la data presunta del parto, fermo restando che per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio, la Lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare all'INPS, entro 30 (trenta) giorni dal parto, il certificato di nascita del figlio, ovvero la Dichiarazione sostitutiva prevista dalla Legge.

Durante i periodi di gravidanza e puerperio, la Lavoratrice dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro secondo i modi stabiliti dalle norme di Legge vigenti.

La Lavoratrice dipendente ha diritto all'erogazione da parte dell'INPS di un'indennità giornaliera per tutto il periodo del congedo di maternità obbligatoria, pari all'80% (ottanta percento) dell'imponibile contributivo del mese immediatamente precedente a quello d'inizio del congedo e, durante l'astensione facoltativa, di un'indennità giornaliera del 30% (trenta percento), a seconda dei casi previsti dalla normativa.

L'indennità INPS è anticipata dal Datore di lavoro e il relativo importo sarà posto a conguaglio con i contributi e le altre somme dovute all'INPS secondo la prassi in uso.

Inoltre, durante il periodo "obbligatorio", l'Azienda integrerà una quota all'Indennità INPS atta a garantire la retribuzione mensile normale che sarebbe spettata alla Lavoratrice, ad esclusione degli elementi correlati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione.

Per la compilazione e la trasmissione della richiesta di congedo di maternità, la Lavoratrice (o il Lavoratore), potrà richiedere l'assistenza del Patronato ENCAL - CISAL (*www.encalcisal.org*).

Per le lavoratrici dipendenti assunte con contratto a termine o stagionale, l'INPS, a domanda, provvederà direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità. I periodi di congedo di maternità obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie.

Per tutto quanto non qui definito, si rinvia alla normativa legale vigente in materia.

La Lavoratrice dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gravidanza, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

In tale periodo opera, quindi, il divieto di licenziamento, salvo in caso di:

a) esito negativo della prova;
b) licenziamento *per giusta causa*;
c) cessazione dell'attività dell'Azienda;
d) nel tempo determinato, ultimazione della prestazione per la quale la Lavoratrice fosse stata assunta, o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

Art. 190 - Prestazioni e sussidi contrattualmente erogati tramite il sistema bilaterale En.Bi.C., a sostegno della maternità

Quale ulteriore beneficio, le Parti, per il tramite del sistema bilaterale En.Bi.C., hanno previsto anche specifiche Prestazioni Sanitarie integrative al S.S.N. e Prestazioni Straordinarie.

Per tali Prestazioni, variabili ed aggiornate periodicamente, i requisiti di accesso ed i relativi modi di richiesta, si rinvia al sito: *www.enbic.it*.

TITOLO XXXV
FERIE

Art. 191 - Ferie: maturazione - Il Lavoratore dipendente con **orario ordinario medio di lavoro pari a 40 (quaranta) ore settimanali** (*giornalieri o turnisti "5+2" o "6+1"*) matura, per ciascun mese lavorato, un rateo di 14,66 (quattordici virgola sessantasei) ore di ferie, pari alla misura di **176** (centosettantasei) **ore di ferie annuali**. Il lavoratore a tempo parziale ha diritto alla maturazione del corrispondente rateo mensile di ferie (*14,66 ore x Indice di Prestazione*).

Se il Lavoratore è stato assunto o è cessato nel corso dell'anno, la maturazione del rateo mensile di ferie avviene con lo stesso criterio utilizzato per la maturazione dei ratei di tredicesima. Pertanto, ai fini della maturazione, le frazioni di mese superiori ai 14 (quattordici) giorni si considerano come mese intero.

Anche nei turni "6+1+1", le ferie annualmente maturate saranno pari a 176 (centosettantasei) ore, corrispondenti a 22 (ventidue) giorni lavorativi di 8 (otto) ore.

Nei servizi continui a turno, ciascuna settimana di ferie godute diminuirà il "monte ore di ferie maturate" di tante ore quante quelle che sarebbero state previste come lavorabili durante le ferie.

Art. 192 - Ferie: regolamentazione - Le ferie saranno godute esclusivamente in periodi settimanali interi e, salvo diverso Accordo di secondo livello, non potranno essere frazionate in più di 2 (due) periodi. È facoltà dell'Azienda fissare, eccezionalmente, un periodo di ferie consecutive pari a 3 (tre) settimane; in tal caso il Lavoratore, fermo restando le compatibilità irrinunciabili, avrà diritto di precedenza nel fissare la 4° (quarta) settimana.
Le ferie sono irrinunciabili e non possono essere sostituite dalla relativa indennità, salvo in caso di cessazione del rapporto di lavoro; solo in tal caso al Lavoratore spetterà l'indennità sostitutiva per "*ferie maturate e non godute*".

La gestione delle ferie avverrà a ciclo continuo, con evidenza nel cedolino paga delle ore maturate e delle ore effettivamente godute.

Anche al fine di favorire i lavoratori che abbiano necessità di godere di un periodo di ferie unitario e prolungato, specialmente stranieri, il saldo potrà essere, temporaneamente, negativo nella misura massima di 40 (quaranta) ore nel primo biennio di anzianità, 80 (ottanta) nel secondo e 120 (centoventi) dal terzo. In caso di cessazione, l'eventuale saldo negativo sarà di diritto trattenuto dalle competenze di fine rapporto, a qualsiasi titolo dovute al Lavoratore, ivi compreso il T.F.R.

Il Lavoratore ha il diritto-dovere di programmare con congruo anticipo le settimane di ferie annuali eccedenti quelle previste dall'Azienda, salvo Accordi in deroga che potranno essere raggiunti con il Lavoratore, in funzione di sue particolari esigenze, conciliate con quelle di servizio.
Nella compilazione del calendario estivo delle ferie si terrà conto delle richieste dei Lavoratori, compatibilmente con le esigenze di servizio e con l'eventuale presenza di minori nel nucleo familiare.
In caso di richieste concorrenti per i medesimi periodi, esse si risolveranno con il criterio della rotazione.
Eccezionalmente e per motivi proporzionati, l'Azienda potrà richiamare il Lavoratore nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto del dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle documentate spese sostenute per il rientro al lavoro e per il ritorno in ferie.

Durante il periodo di ferie spetta al Lavoratore la ***Retribuzione Mensile Normale***; ai Lavoratori "H24" spetterà anche, pro-quota, l'Indennità Mensile "6 + 1 + 1" (art. 175).

La malattia insorta durante il periodo di ferie, comunicata nei termini contrattualmente previsti e regolarmente certificata, ne sospende il godimento come previsto dal successivo Titolo. Il periodo di ferie non goduto per effetto della malattia non sarà utilizzato quale prolungamento automatico delle ferie, ma dovrà essere goduto solo in un successivo momento e previo accordo con l'Azienda.

Si ricorda che in caso di malattia insorta durante le ferie, l'integrazione datoriale potrà essere sospesa nel caso d'impossibilità d'effettuare la visita medica di controllo, come previsto al successivo articolo "*Malattia o Infortunio non professionali*".

Il periodo di preavviso contrattualmente dovuto, salvo diverso Accordo assistito tra l'Azienda e il Lavoratore, non potrà essere computato nelle ferie.

Ai lavoratori minori, le ferie dovranno essere riconosciute nella misura prevista dalla Legge.

TITOLO XXXVI
MALATTIA O INFORTUNIO NON PROFESSIONALI

Art. 193 - Malattia o infortunio non professionali - In caso di malattia o infortunio non professionali si prevede la seguente disciplina:

Malattia: Condizioni	L'assenza, nel suo inizio ed in ogni prognosi successiva, deve essere comunicata dal lavoratore con tempestiva diligenza, normalmente prima dell'inizio del turno di lavoro. In caso di eccezionali difficoltà e salvo documentata impossibilità o forza maggiore, dovrà comunque essere comunicata, entro le prime 4 (quattro) ore dall'inizio o dalla continuazione dell'assenza stessa. La certificazione medica, invece, dev'essere inoltrata o resa disponibile all'Azienda tramite comunicazione del relativo protocollo, entro il giorno successivo all'inizio o continuazione dell'assenza. In mancanza di ciascuna di tali comunicazioni e di provato impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate, con le conseguenti decurtazioni retributive (dirette e differite) e l'attivazione delle sanzioni disciplinari contrattualmente previste.

Malattia: Periodo di comporto	Il "*periodo di comporto contrattuale*" dev'essere calcolato per determinare il numero massimo dei giorni indennizzabili al lavoratore e per fissare il termine di conservazione del rapporto di lavoro. Esso ha le seguenti durate, in funzione degli anni di anzianità compiuti all'inizio dell'ultimo episodio di malattia o infortunio non professionale: 1. Lavoratore non in prova, fino a 2 (due) anni di anzianità compiuta: ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per un massimo di **120** (centoventi) **giorni solari, continuati o frazionati, computando tutte le prognosi intervenute nell'arco del biennio stesso.** Oltre 2 (due) anni di anzianità: il Lavoratore ha diritto al mantenimento del posto per assenze anche non continuative o riferite a eventi morbosi diversi, per **120** (centoventi) **giorni solari, con l'incremento di 2** (due) **giorni solari per ciascun mese lavorato* oltre il biennio, ma con il limite massimo di 365** (trecentosessantacinque) **giorni di prognosi complessiva**, **fermo restando** che il computo va effettuato all'interno dell'**arco temporale mobile di *5*** (cinque) anni, decorrenti, a ritroso, dall'inizio dell'ultimo episodio morboso e computando anche la prognosi in corso ai periodi di malattia pregressi. ** A tal fine, la frazione di mese che supera i 14 (quattordici) giorni sarà considerata mese intero*

Malattia: Periodo di comporto	In caso di **patologie gravi che richiedano terapie salvavita**, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, al lavoratore che ne faccia richiesta, potranno essere riconosciuti 30 (trenta) giorni aggiuntivi al computo del periodo di comporto, purchè la richiesta venga effettuata in data antecedente e/o contestuale alle cure da effettuare, ed a condizione che il periodo massimo di conservazione del posto di lavoro non sia ancora maturato. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma precedente deve essere rilasciata dalle competenti struttura medico-legali delle aziende sanitarie locali o dagli enti accreditati o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale. *Per la generalità dei Lavoratori:* In caso di assenza per malattia fino al compiersi del periodo di comporto e d'impossibilità per il Dipendente di riprendere il lavoro oltre tale termine, per il perdurare di malattia o infortunio non professionale o dei suoi postumi, l'Azienda ha diritto di recedere dal rapporto di lavoro, per "*giustificato motivo*", riconoscendo al Lavoratore la relativa indennità sostitutiva del preavviso. Superato il "*periodo di comporto*" maturato dal Dipendente, il recesso aziendale potrà avvenire in qualsiasi momento in caso di Lavoratore ancora assente per malattia od entro 15 giorni solari dal rientro del Lavoratore a seguito del periodo di malattia che ha determinato il predetto superamento del periodo di comporto. *Ciò premesso, tenuto conto che, soprattutto in caso di assenze lunghe, il Lavoratore potrebbe non essere compiutamente edotto del periodo di comporto effettivamente maturato e di quello già utilizzato, le Parti concordano il diritto del Dipendente a richiedere per iscritto all'Azienda l'indicazione del periodo di comporto maturato ed usufruito, in modo che sia nelle condizioni di valutare correttamente l'eventuale recesso aziendale. Di conseguenza, l'Azienda, dovrà rispondere per iscritto a tale richiesta del dipendente, normalmente entro una settimana lavorativa.*

Periodo di comporto e Casi particolari in funzione del CCNL applicato prima del presente	*In caso di passaggio di CCNL con provenienza da altro Contratto Collettivo sottoscritto da diverse Associazioni/Organizzazioni rispetto al presente, nel calcolo dei giorni di assenza per malattia effettuati dal Lavoratore all'interno dell'arco temporale mobile dei 5 anni a ritroso, i giorni di malattia effettuati durante applicazione di altro CCNL saranno computati al 50% di quelli effettivamente registrati.* *Quanto precede, sempre fatte salve eventuali e diverse condizioni particolari previste sul punto all'atto di migrazione ed allineamento contrattuale, anche in funzione delle diverse parti normative dei CCNL (di provenienza e di approdo).*
Malattia: Indennità INPS	- Dal 4° al 20° giorno: 50% della ***Retribuzione Media Giornaliera*** (RMG); - Dal 21° giorno e fino al 180° nell'anno solare: 66,66% della ***Retribuzione Media Giornaliera.***
Malattia: Retribuzione Aziendale o Integrazione all'Indennità INPS	a) Dal 1° (primo) al 3° (terzo) giorno di malattia, detto "*periodo di Carenza*": vi sarà retribuzione aziendale pari al 50% (cinquanta percento) della ***Retribuzione Giornaliera Normale*** che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione dal computo degli elementi correlati alla presenza, ai modi della prestazione o alla sua particolare onerosità (*es. indennità di cassa*). Nel corso dell'ultimo anno solare, computato a ritroso dal compiersi del periodo di carenza considerata, l'integrazione di cui al presente punto si corrisponderà solo per i primi 6 (sei) giorni cumulativi di carenza, salvo che le assenze siano conseguenti a patologia grave con continue terapie salvavita o ricoveri ospedalieri e che tali circostanze siano debitamente documentate. b) Dal 4° al 20° giorno di malattia: integrazione aziendale pari al **25%** (venti percento) della ***Retribuzione Giornaliera Normale***, che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione degli elementi correlati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione; c) Dal 21° al 180° giorno di malattia: integrazione aziendale pari al **30%** (venticinque percento) della ***Retribuzione Giornaliera Normale***, che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione degli elementi correlati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione.

Malattia: Retribuzione Aziendale o Integrazione all'Indennità INPS	In caso di modifica delle percentuali dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS, la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione aggiornerà l'integrazione datoriale con il criterio dell'invarianza complessiva. Ove venisse a cessare il trattamento economico da parte dell'INPS, per superamento dei 180 (centottanta) giorni di malattia nell'anno solare, per il periodo di malattia dal 181° (centottantunesimo) giorno fino al termine del periodo di conservazione del posto, l'Azienda riconoscerà una retribuzione pari al 50% (cinquanta per cento) della ***Retribuzione Giornaliera Normale*** che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre esclusi gli elementi correlati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione, fermo restando che in caso di ripresa dell'indennità INPS (oltre il 31/12), l'integrazione datoriale, se spettante, tornerà come previsto alle lettere che precedono. ***Nota Bene:*** *l'integrazione aziendale è prevista solo per il periodo di comporto contrattuale maturato dal Lavoratore. In caso di assenza oltre il periodo di comporto, al lavoratore spetterà solo l'Indennità INPS, se prevista.*
Nota per i Pubblici Esercizi:	*Ai Lavoratori dipendenti di* ***Pubblici Esercizi****, soggetti al contributo aggiuntivo per la tutela della malattia e che ricevono un'indennità INPS pari all'80% della R.M.G., dal 4° al 180° giorno non sarà dovuta alcuna integrazione datoriale. L'Azienda anticiperà solo l'indennità INPS, ponendola a conguaglio con i contributi dovuti. Per i periodi di carenza e/o quelli successivi al 180° giorno, si applicheranno le previsioni destinate alla generalità dei lavoratori.*
Malattia: Norme comuni	Il diritto a percepire i trattamenti di malattia previsti dal presente articolo, è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio non professionale da parte dell'INPS e al rispetto da parte del Lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze. È diritto dell'Azienda rivalersi nei confronti del Dipendente delle quote anticipate sia per conto dell'INPS sia per conto proprio, quando, per inadempienza del Lavoratore, le erogazioni non fossero riconosciute dall'INPS come dovute o non fossero stati rispettati gli obblighi contrattuali in caso di malattia (di certificazione, di comunicazione, di presenza nelle fasce orarie ecc.), fatta salva la preventiva azione disciplinare, ex art. 7, L. 300/1970 e s.m.i. Resta impregiudicato il diritto contrattuale dell'Azienda di sospendere l'erogazione dell'integrazione in caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo o di mancata tempestiva comunicazione formale del luogo di residenza, anche temporanea, nel corso della malattia, oltre al diritto di attivare l'azione disciplinare conseguente.

Malattia: Norme comuni	Nell'ipotesi di infortunio non professionale o "in itinere" ascrivibile a responsabilità di Terzo, resta salva la facoltà dell'Azienda di recuperare dal terzo responsabile i costi sostenuti per o durante l'infortunio subito dal Lavoratore (*retribuzione diretta, indiretta, differita, contributi e risarcimenti*), restando ceduta dal Lavoratore all'Azienda la corrispondente azione di risarcimento del danno nei confronti del terzo responsabile. Il Lavoratore è tenuto, sotto la sua responsabilità, a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio extraprofessionale e "in itinere" all'Azienda, precisando gli estremi del terzo responsabile e/o la sua compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio, fermo restando che, in assenza di comunicazione, oltre ad essere soggetto all'azione disciplinare, risponde in solido con il terzo responsabile dei danni patiti dall'Azienda.
Malattia: Prestazioni Integrative al S.S.N.	Saranno dovute al Lavoratore anche le prestazioni integrative al S.S.N. previste dall'Ente Bilaterale, conformemente al relativo Regolamento, così come quelle di *Welfare Contrattuale*, con le estensioni previste dall'eventuale *Welfare Aziendale*.
Malattia: Previdenza	Copertura del periodo di malattia indennizzata o integrata, secondo la normativa vigente.
Malattia: Ferie	Se la malattia è insorta durante le ferie programmate, ne sospenderà la fruizione nelle seguenti ipotesi: a) malattia che comporti ricovero ospedaliero, per tutta la durata dello stesso, nei limiti di durata delle ferie programmate; b) malattia la cui prognosi sia superiore a 4 (quattro) giorni di calendario, per tutta la sua durata, sempre nei limiti delle ferie programmate; c) infortunio non professionale debitamente documentato, anche con la Comunicazione sull'eventuale terzo responsabile. L'effetto sospensivo si determina solo a condizione che il Lavoratore assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e d'ogni altro adempimento necessario per poter assicurare l'effettivo espletamento della visita di controllo sullo stato di infermità, come previsto dalle norme di Legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

Malattia: Controllo dell'assenza	L'Azienda ha diritto di far effettuare le visite di controllo del Lavoratore, presso il domicilio da lui dichiarato, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70. Nei casi in cui si verifichi l'effettiva necessità per il lavoratore di dover cambiare il proprio indirizzo di reperibilità durante il periodo di prognosi, egli dovrà darne tempestiva comunicazione telefonica al Contact Centre INPS o mediante: PEC, fax o lettera raccomandata A.R. alla competente struttura territoriale INPS. La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste, attualmente dalla ore 10,00 alle 12,00 e dalle 17,00 alle 19,00 di ciascun giorno di calendario. Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo di diligenza, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante tali fasce orarie. **Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure altrimenti non rinviabili) dovrà, salvo documentata impossibilità, informare preventivamente l'Azienda di tale fatto.** In caso d'assenza ingiustificata alla visita medica di controllo, il Lavoratore sarà passibile sia di sanzione disciplinare sia alla perdita dell'integrazione aziendale. Inoltre, l'assenza a visita medica di controllo, se non giustificata, comporterà, oltre all'applicazione di sanzioni disciplinari e alla perdita dell'integrazione datoriale di cui al precedente comma, la mancata indenizzabilità INPS delle giornate di malattia, nel seguente modo: ❖ per un massimo di 10 (dieci) giorni di calendario, dall'inizio dell'evento, in caso di prima assenza a visita di controllo, non giustificata; ❖ per il 50% dell'indennità nel restante periodo di malattia in caso di seconda assenza a visita di controllo, non giustificata; ❖ per il 100% dell'indennità di malattia dalla data della terza assenza a visita di controllo non giustificata. Resta inteso che l'assenza può essere disciplinarmente ingiustificata anche in caso di conferma della prognosi originaria da parte dell'INPS. Ciò, poiché l'ingiustificatezza non dipende dalla presenza o meno accertata dello stato di malattia ma dal mancato rispetto dell'onere di presenza al proprio domicilio nell'intervallo delle fasce orarie legalmente e contrattualmeme previste o della mancata preventiva comunicazione dell'eventuale legittima assenza dal domicilio.

Malattia: Controllo dell'assenza	Quando, per qualsiasi ragione, la visita di controllo del dipendente, nonostante i diritti datoriali, non fosse possibile o di difficilissima effettuazione, come nel caso di malattia insorta o prolungata al di fuori del territorio nazionale, l'Azienda, dal terzo giorno successivo a quello della richiesta del controllo inoltrata all'Ente preposto, senza che l'accertamento sia stato effettuato, avrà diritto di non integrare l'indennità erogata dall'INPS. In caso di controllo effettuato successivamente, con conferma della prognosi, da tale data riprenderà la decorrenza dell'integrazione aziendale di malattia. Tale diritto aziendale si applicherà anche ai casi di esonero della reperibilità del Lavoratore, ex art. 25 del D. Lgs. 151/2015. Tale diritto di non integrazione decade nei casi e per il tempo di documentato ricovero ospedaliero. In tal caso, resta inteso che eventuali integrazioni non erogate, fatto salvo l'obbligo di tempestiva comunicazione dell'assenza, saranno spettanti solo dal momento della consegna della certificazione del ricovero.
Malattia insorta all'estero	In caso di malattia insorta all'estero, il Lavoratore avrà diritto alla prestazione economica solo in presenza di adeguata certificazione medica contenente tutti i dati ritenuti essenziali ai sensi della normativa italiana (intestazione; dati anagrafici del lavoratore; prognosi; solo per l'INPS: diagnosi di incapacità al lavoro; indirizzo di reperibilità del lavoratore; data di redazione; timbro e firma del Medico), fermo restando il rispetto della disciplina del presente articolo e quella di dettaglio, alla quale si rinvia, differenziata a seconda che la malattia sia insorta: 1. in Paese estero facente parte dell'Unione Europea; 2. in Paese estero che abbia stipulato accordi o convenzioni bilaterali di sicurezza sociale con l'Italia; 3. in Paese estero che non abbia stipulato accordi o convenzioni bilaterali di sicurezza sociale con l'Italia.

Malattia o Infortunio non Professionali - Nota pratica 1)

Al fine di agevolare gli Operatori sulla corretta applicazione della disciplina contrattuale in materia, si riporta una Tabella esplicativa della maturazione del periodo di comporto in funzione dell'anzianità.

Tab. 1) Esemplificazione del Periodo di comporto maturato su base annuale/mensile

Anzianità di servizio espressa in anni	**Mesi all'interno dell'anno di anzianità considerato**	**Periodo di comporto espresso in giorni di calendario**
Fino a 2 anni	-	120
3 anni	*Mese 1*	122
	Mese 2	124
	Mese 3	126
	Mese 4	128
	Mese 5	130
	Mese 6	132
	Mese 7	134
	Mese 8	136
	Mese 9	138
	Mese 10	140
	Mese 11	142
	Mese 12	144
4 anni	*Mese 1*	116
	Mese 2	146
	Mese 3	148
	Mese 4	150
	Mese 5	152
	Mese 6	154
	Mese 7	156
	Mese 8	158
	Mese 9	160
	Mese 10	162
	Mese 11	164
	Mese 12	166
E così via, fino alla maturazione di max. 365 giorni di periodo di comporto		

Malattia o Infortunio non Professionali - Nota pratica 2)

Al fine di agevolare gli Operatori sulla corretta applicazione della disciplina contrattuale in materia, si riporta una Tabella esplicativa della maturazione del complessivo periodo di comporto in funzione dell'anzianità del Lavoratore e della corrispondente aspettativa non retribuita, di cui al successivo articolo.

Tab. 2) Esemplificazione del Periodo di comporto complessivo e dell'Aspettativa non retribuita

Anzianità di servizio espressa in anni	Periodo di comporto espresso in giorni di calendario	Periodo di aspettativa non retribuita espressa in giorni di calendario
Fino a 2 anni	120	30 (periodo min.)
3 anni	144	30 (periodo min.)
4 anni	168	40
5 anni	192	50
6 anni	216	60
7 anni	240	70
8 anni	264	80
9 anni	288	90
10 anni	312	100
11 anni	336	110
12 anni	360	120
13 anni	365 (raggiunto periodo max.)	130
14 anni	365 (raggiunto periodo max.)	140
15 anni	365 (raggiunto periodo max.)	150
16 anni	365 (raggiunto periodo max.)	160
17 anni	365 (raggiunto periodo max.)	170
18 anni	365 (raggiunto periodo max.)	180 (raggiunto periodo max.)

TITOLO XXXVII
MALATTIA O INFORTUNIO PROFESSIONALI

Art. 194 - Malattia o Infortunio Professionali - In caso di malattia o infortunio professionali si prevede la seguente disciplina:

Malattia o Infortunio Professionale: Condizioni	**Il Lavoratore deve dare immediata notizia alla propria Azienda di qualsiasi infortunio occorso sul lavoro, anche se di lieve entità.** Se il Lavoratore trascura d'ottemperare all'obbligo suddetto e l'Azienda non può di conseguenza inoltrare tempestivamente la denuncia all'INAIL o all'autorità giudiziaria, la stessa sarà esonerata da ogni responsabilità derivante dal ritardo e il Lavoratore, salvo provate ragioni d'impedimento, sarà considerato ingiustificato, ferme restando le sanzioni contrattuali o le conseguenze previste dalla Legge per il ritardo o la mancata consegna della comunicazione. L'assenza deve essere comunicata con tempestiva diligenza e, comunque, salvo i casi di giustificata impossibilità, entro le prime 4 (quattro) ore dal previsto inizio del lavoro.
Malattia o Infortunio Professionale: Periodo di comporto	Infortunio sul lavoro: il Lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca al Lavoratore medesimo di attendere al lavoro e, comunque, non oltre la data indicata nel certificato definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro o nel certificato d'invalidità o inabilità permanente al lavoro. Malattia professionale e Infortunio in itinere: il Lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo analogo a quello previsto per la malattia non professionale. Anche per le norme di riferimento sul comporto, si rinvia a quelle previste per la malattia extra-professionale.
Malattia o Infortunio Professionale: Indennità INAIL	1. Dal 4° al 90° giorno di infortunio o malattia professionale: 60% (sessanta per cento) della ***R.M.G.*** 2. Dal 91° giorno: 75% (settantacinque per cento) della ***R.M.G.***

Malattia o Infortunio Professionale: Integrazione datoriale	Ferme restando le norme di Legge per quanto concerne il trattamento di malattia o infortunio professionali, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore dipendente, alle normali scadenze di paga, una retribuzione o un'integrazione dell'indennità INAIL, nelle seguenti misure: ▪ il giorno dell'infortunio: sarà retribuito come se esso fosse stato regolarmente lavorato; ▪ dal 1° (primo) al 3° (terzo) giorno: sarà retribuito con il 60% (sessanta percento) della ***Retribuzione Giornaliera Normale*** che sarebbe spettata per i giorni coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario che il lavoratore avebbe dovuto effettuare, con esclusione delle voci correlate alla presenza e ai modi di esecuzione particolare della prestazione (es. *Indennità di Mansioni*); ▪ dal 4° (quarto) al 90° (novantesimo) giorno: vi sarà un'integrazione pari al 25% (venticinque percento) della ***Retribuzione Giornaliera Normale*** che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione delle voci correlate alla presenza e ai modi di esecuzione particolare della prestazione; ▪ dal 91° (novantunesimo) giorno: vi sarà un'integrazione pari al 15% (dieci percento) della ***Retribuzione Giornaliera Normale*** che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione delle voci correlate alla presenza e ai modi di esecuzione particolare della prestazione. Le Indennià INAIL richiamate nel presente articolo potranno, secondo la prassi aziendale in uso: ➢ essere anticipate dal Datore di lavoro ricorrendone i requisiti specifici; ➢ o, in alternativa, essere liquidate direttamente dall'INAIL al Lavoratore. Qualora, per qualsiasi motivo, il Dipendente venisse in possesso di eventuali indennità INAIL già anticipate dal Datore, il Lavoratore dovrà restituirle immediatamente all'Azienda, al fine d'evitare il reato di appropriazione indebita. L'integrazione aziendale non è dovuta se l'INAIL non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità a proprio carico. Nel caso l'INAIL non riconosca l'infortunio del Dipendente e la pratica sia trasferita all'INPS per competenza, l'eventuale trattamento economico erogato sarà conguagliato, anche con trattenuta delle somme eccedenti, secondo le regole previste per la malattia o per l'infortunio non professionale. In tal caso, l'evento concorrerà al comporto contrattuale.
Malattia o Infortunio Professionale: Previdenza	Copertura figurativa del 100%, fino alla guarigione e secondo la normativa vigente.

Malattia o Infortunio Professionale: Controllo dell'assenza	L'Azienda ha diritto di effettuare le visite di controllo del Lavoratore assente per infortunio o malattia professionale, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/1970. La visita di controllo dovrà effettuarsi presso il domicilio del Lavoratore, all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità extraprofessionali. Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie. **Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure non rinviabili) dovrà informare preventivamente di tale fatto l'Azienda.** In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è soggetto sia alla sanzione disciplinare (*secondo le previsioni della malattia non professionale*), sia alla perdita dell'integrazione aziendale.
Malattia o Infortunio Professionale: Pignorabilità	Ai sensi dell'art. 110, D.P.R. n. 1124/1965, il credito delle indennità INAIL non può essere ceduto per alcun titolo, né può essere pignorato o sequestrato, tranne che per spese di giudizio alle quali l'assicurato o gli aventi diritto, con sentenza passata in giudicato, siano stati condannati in seguito a controversia dipendente dall'esecuzione del detto D.P.R.

TITOLO XXXVIII
ASPETTATIVE NON RETRIBUITE

Art. 195 - Aspettative non retribuite:

Il Lavoratore assente per malattia od infortunio, professionali o non professionali, che sia stato periodicamente e correttamente giustificato e documentato, potrà richiedere per iscritto, prima del compiersi del periodo di comporto, un periodo di aspettativa non retribuita, che decorrerà dal compiersi del periodo di comporto stesso, della durata di 10 giorni solari per ogni anno integralmente lavorato, con un minimo di 30 giorni ed un massimo di 180 giorni solari *(per le esemplificazioni della durata dell'aspettativa in funzione dell'anzianità di servizio, si rinvia alla Nota Pratica 2 - Tabella 2) del precedente articolo).*

Nel corso di tale aspettativa, non decorrerà la retribuzione, né si avrà decorrenza dell'anzianità per alcun istituto.

Per l'aspettativa non retribuita di cui al presente articolo, sarà necessario il rispetto delle seguenti condizioni:

1) che siano esibiti dal Lavoratore, a richiesta, regolari certificati medici;
2) che non si tratti di malattie o infortuni per i quali vi sia la permanente impossibilità alla ripresa del lavoro (*eventualmente accertabile dal Medico Competente o dalle strutture pubbliche preposte*);
3) che il Lavoratore non presti a terzi lavoro subordinato o autonomo, ancorché non retribuito o non formalmente retribuito, ivi compreso per *Affectionis vel*

benevolentiae causa.

Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione scritta entro i 7 (sette) giorni dal termine comunicato del periodo d'aspettativa, Egli, previo esaurimento della procedura di contestazione disciplinare, sarà passibile di licenziamento per "*giustificato motivo soggettivo*".

Resta inteso che, in sede aziendale, le Parti potranno concordare, per iscritto, una diversa previsione in materia di aspettativa non retribuita, come prevedere, per la particolarità del caso, condizioni individuali di miglior favore.

A norma di Legge, il Lavoratore, per gravi motivi familiari o personali, avendone i requisiti legali, potrà chiedere il riscatto volontario dell'eventuale aspettativa non retribuita da lui goduta nel corso del rapporto di lavoro e con il limite massimo complessivo di mesi 24.

TITOLO XXXIX
POLIZZE INFORTUNI

Art. 196 - Premesso che il Lavoratore è assicurato INAIL per i casi di morte o invalidità permanente conseguenti ad infortunio professionale o *in itinere*, le Parti hanno ritenuto di concordare, per il tramite dell'En.Bi.C., una copertura per i casi di morte per malattia e per infortunio, a qualsiasi causa, dovuta che dovessero occorrere ai Lavoratori cui si applica il presente CCNL.

L'erogazione dei risarcimenti di cui sopra è disciplinata dalle Convenzioni tra l'Ente erogatore e l'Ente Bilaterale Confederale.

Per informazioni, si rinvia al sito: *www.enbic.it*.

TITOLO XL
GRATIFICA O TREDICESIMA MENSILITÀ

Art. 197 - In occasione della ricorrenza natalizia, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore una gratifica o tredicesima mensilità di importo pari ad una ***Retribuzione Mensile Normale*** che, nel Tempo Parziale, sarà moltiplicata per l'Indice di prestazione.

Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità sarà dovuta nella misura di un dodicesimo del suo valore normale per ogni mese di servizio prestato. A tal fine, la frazione di mese che supera i 14 (quattordici) giorni sarà considerata mese intero.

In caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno da tempo pieno a tempo

parziale e/o viceversa, la Tredicesima mensilità sarà determinata dalla somma dei ratei mensilmente maturati, rispettivamente, a tempo pieno e a tempo parziale.

Nei contratti a tempo determinato, la gratifica natalizia potrà essere mensilmente anticipata, in aggiunta alle spettanze del mese, riconoscendo a tale titolo l'importo di una **Retribuzione Mensile Normale** diviso 12 (dodici).

Nei contratti a tempo indeterminato, tale facoltà è possibile solo se prevista nella Contrattazione Aziendale di Secondo livello o nella lettera d'assunzione del Lavoratore.

Nei casi di anticipo mensile delle quote di tredicesima, a dicembre o alla cessazione, si porranno a conguaglio gli importi anticipati con l'importo effettivamente dovuto al Lavoratore.

Art. 198 - Livelli C2, D1 e D2: contabilizzazione mensile della tredicesima mensilità

Tenuto presente che i contributi previdenziali si calcolano con il criterio "*di competenza*", per i livelli C2, D1 e D2, le Parti concordano la possibilità di contabilizzare mensilmente il rateo della tredicesima mensilità (*da imputare così nell'imponibile previdenziale mensile*), normalmente senza l'effettiva erogazione al Lavoratore, salvo che nei casi di contratto a Tempo determinato o di diverso Accordo di Secondo Livello, così come previsto all'articolo che precede.

Esclusi i casi di erogazione frazionata della tredicesima mensilità, alla naturale scadenza (*dicembre di ogni anno o, in caso di cessazione, nell'ultimo cedolino paga*), l'Azienda accrediterà al Lavoratore la tredicesima mensilità maturata ed effettuerà il conguaglio tra i contributi già mensilmente versati (*per la contabilizzazione del rateo mensile di tredicesima*) e quelli effettivamente dovuti, cioè calcolati sull'effettivo valore lordo della tredicesima mensilità accreditata al Lavoratore.

***Nota applicativa**: per maggior chiarezza e tranquillità, le Parti consigliano di prevedere la contabilizzazione mensile della tredicesima mensilità direttamente nella lettera di assunzione del Lavoratore interessato.*

TITOLO XLI
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 199 - Trattamento di Fine Rapporto - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al Lavoratore compete il Trattamento di Fine Rapporto previsto dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297.

Il trattamento di cui sopra si calcola, ai sensi dell'art. 2110 c.c., comma 2, sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della ***Retribuzione Mensile Normale*** e Tredicesima dovuta per l'anno stesso diviso 13,5.

Non sono in ogni caso computabili ai fini della determinazione del Trattamento di Fine Rapporto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario e supplementare, i compensi e maggiorazioni per Banca Ore, i compensi o maggiorazioni per flessibilità, le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio o correlate a particolari modi d'esecuzione della prestazione, quali: indennità di cassa o di maneggio denaro, di lavoro notturno e simili e le retribuzioni/premi erogati per effetto della Contrattazione di secondo livello, salvo che non siano stati esplicitamente considerati utili in sede di stipula dell'Accordo.

Non concorrono nella determinazione del T.F.R. nemmeno le somme pagate per permessi non goduti e loro eventuali maggiorazioni e, in generale, tutte le indennità sostitutive.

La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 14 (quattordici) giorni.

Art. 200 - T.F.R.: corresponsione - Il Trattamento di fine rapporto, dedotto quanto eventualmente già anticipato al Dipendente o versato al Fondo di Previdenza Complementare da lui scelto, deve essere corrisposto unitamente alla retribuzione del mese di cessazione o alla scadenza della retribuzione del mese successivo a quello di cessazione, per assicurare la corretta elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n. 297.

Tenuto conto del valore previdenziale del T.F.R., dalla seconda scadenza mensile di cui al precedente comma e fino al suo effettivo e completo pagamento, il Lavoratore avrà diritto al riconoscimento di un **interesse mensile dello 0,45%** (zerovirgolaquarantacinque percento) su tutti i saldi mensilmente dovuti. L'importo così determinato per il Trattamento di Fine Rapporto residuo s'intende comprensivo della relativa rivalutazione monetaria per crediti da lavoro.

Resta impregiudicata la tutela dei diritti del Lavoratore in sede giudiziale.

In caso di significative variazioni del tasso ufficiale di sconto, le Parti s'incontreranno per determinare una diversa percentuale dell'interesse e rivalutazione mensile.

Art. 201 - T.F.R.: anticipazioni - Ai sensi dell'art. 2120 c.c. il Lavoratore, con almeno 8 (otto) anni di servizio presso l'Azienda, quando mantiene presso la stessa il T.F.R. e in costanza di rapporto di lavoro, potrà chiedere per iscritto un'anticipazione non superiore al 70% (settanta percento) del trattamento lordo maturato al momento della richiesta.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

a) spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

b) preliminare di acquisto della prima casa d'abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
c) ristrutturazione straordinaria della casa di abitazione del lavoratore, documentata da copia delle fatture per un importo pari ad almeno 1,5 (uno virgola venticinque) volte l'anticipazione.

Fermo restando le condizioni che precedono, le richieste saranno soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% (dieci percento) dei potenziali aventi diritto e, comunque, entro il limite del 4% (quattro percento) del numero totale dei Dipendenti, con il minimo di 1 (uno).

Ai sensi dell'art. 7 della L. 8 marzo 2000, n. 53, il Trattamento di Fine Rapporto potrà essere anticipato, a domanda, anche per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 7, comma 1, della L. 30 dicembre 1971, n. 1204, di cui agli artt. 5 e 6 della L. 53/2000. L'anticipazione sarà corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data d'inizio del congedo.

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

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

Analoga dichiarazione a quella del punto 4) che precede, dovrà essere resa per il caso di mancato buon fine del preliminare di acquisto.

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

1) al fine di sostenere spese connesse a patologie di grave entità riconosciute dalle strutture sanitarie pubbliche;
2) alla Lavoratrice madre e al Lavoratore padre che ne facciano richiesta, in caso d'utilizzo dell'intero periodo d'astensione facoltativa dal lavoro senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;
3) in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'art. 26, comma 3, del D. Lgs. 26 marzo 2001, 151, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato

richiesto per l'adozione e l'affidamento, purché ciò risulti da idonea documentazione.

La priorità nell'accoglimento delle domande di anticipazione sarà accordata secondo il criterio della data di presentazione. In caso di parità, la precedenza spetterà alle necessità di sostegno delle spese sanitarie.

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

Nel mese della sua erogazione l'anticipazione sarà detratta, a tutti gli effetti, dal Trattamento di fine rapporto maturato dal Lavoratore.

TITOLO XLII
CESSIONE O TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

Art. 202 - In caso di cessione o trasformazione dell'Azienda si farà riferimento all'art. 2112 c.c., fermo restando l'obbligo di preventiva informazione alle R.S.A./R.S.T. e ai Lavoratori.

TITOLO XLIII
ENTE BILATERALE CONFEDERALE (ENBIC)

Art. 203 - Ente Bilaterale Confederale - En.Bi.C. e En.bi.C. Sicurezza - coordinamento

L'Ente Bilaterale Confederale Nazionale ("En.Bi.C." o "ENBIC") è stato costituito dalle Parti datoriali e sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo di Lavoro e opera ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 276/2003. Pertanto, lo Statuto dell'Ente regolamenta il sistema di prestazioni e servizi derivanti dal presente CCNL, in conformità alle previsioni legislative e contrattuali, fatte salve diverse successive norme di Legge o intese tra le Parti.

Le Parti hanno invece riservato le competenze relative agli aspetti tecnici della Sicurezza e della Salute nell'ambito dei luoghi di lavoro all'Organismo Paritetico Nazionale Confederale, OPNC - ENBIC Sicurezza - costituito ai sensi e per gli effetti dell'Accordo Interconfederale del 21 marzo 2017, e al sistema degli Organismi Paritetici Regionali (OPRC) e Territoriali (OPTC) che, quindi, perseguirà le finalità formative di cui all'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. e norme collegate, come specificato negli articoli che seguono.

Ciò premesso, l'Ente persegue le seguenti finalità:

a) formative per ai contratti di apprendistato, finalizzando tutto ciò anche al rilascio della certificazione di qualità. Nell'ottica della tutela del lavoratore, si tiene conto della sua formazione professionalizzante, del livello di conoscenza della lingua italiana, anche dopo percorsi formativi sulla lingua italiana stessa;
b) a sostegno del reddito e dell'occupazione, mediante riqualificazione

professionale dei dipendenti (*Commissione Formazione e riqualificazione dei lavoratori*);

c) sociali/sanitarie, a vantaggio dei lavoratori iscritti all'Ente, con particolare riguardo all'erogazione di prestazioni sanitarie integrative al S.S.N. (*Commissione prestazioni straordinarie sanitarie e di sostegno al reddito e welfare*);
d) di sussidi in caso di decesso del Lavoratore o per infortunio professionale o extraprofessionale, come previsto dal Regolamento e dalle Convenzioni (vedasi: *www.enbic.it);*
e) d'integrazione nazionale delle prestazioni di cui ai punti c) e d) nei trattamenti di *Welfare Contrattuale*(*Commissione prestazioni straordinarie sanitarie e di sostegno al reddito e welfare*);
f) di monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione di parità di genere, sulla parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici e per evitare le discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali o religiose (*Commissione Pari Opportunità*);
g) di certificazione, secondo quanto disposto dal D.Lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni (*Commissione per la Certificazione e la Conciliazione)*;
h) di costituzione della banca dati delle RSA/RST per l'esercizio dei diritti di informazione e di rappresentanza (*Commissione RST*);
i) d'Interpretazione Contrattuale Autentica del testo del C.C.N.L. e di risoluzione di eventuali controversie in merito allo stesso, attraverso leCommissioni all'uopo istituite (*Commissione Contrattuale e d'Interpretazione autentica della disciplina contrattuale*);
j) di costituzione di un Osservatorio per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della Contrattazione di Secondo livello e delle vertenze esaminate dalla Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione;
k) di gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
l) di costituzione degli Enti Bilaterali Regionali e/o Provinciali, seguendo le indicazioni delle Parti sociali, coordinandone l'attività e verificando in ambito territoriale l'attuazione delle procedure così come definite a livello nazionale, conformemente alle previsioni legislative vigenti in materia;
m) di emanazione di apposito Regolamento per disciplinare tutte le attività che le Parti sociali intenderanno perseguire, in conformità a quanto previsto dallo statuto;

n) d'attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

Art. 204 - ENBIC: iscrizione dell'Azienda e dei Lavoratori

Ai fini dell'applicazione del presente CCNL è obbligatorio l'iscrizione e versamento dei contributi all'En.Bi.C. a favore dei Dipendenti.

Non sono ammesse deroghe aziendali, né applicazioni di altri Enti Bilaterali.

Le Parti, condividendo l'importanza dell'istituzione e dell'ampliamento di tutele specifiche a favore dei Lavoratori tramite l'En.Bi.C. e delle prestazioni di *Welfare*, concordano che esse siano parte obbligatoria delle controprestazioni previste dal presente CCNL e, pertanto, per quanti lo applicano, è obbligatoria la relativa iscrizione e contribuzione, tanto per le Aziende, quanto per i Lavoratori.

Nei casi di prima applicazione, per passaggio da altro CCNL o per nuova attività, l'iscrizione dell'Azienda e dei Lavoratori all'En.Bi.C. dovrà avvenire entro il 1° (primo) mese di applicazione del presente CCNL, previo versamento da parte dell'Azienda di un **contributo "*Una tantum*" di € 60,00** (Euro sessanta/00) per l'apertura della sua posizione anagrafica. L'Azienda sarà poi tenuta a iscrivere tutti i lavoratori in forza e i nuovi assunti entro il compiersi del mese d'inizio del loro rapporto di lavoro o di prima applicazione del presente CCNL.

L'iscrizione all'En.Bi.C comporta l'automatica iscrizione all'Organismo Paritetico En.Bi.C Sicurezza e dovrà avvenire a cura dell'Azienda o per il tramite del suo Consulente del lavoro, utilizzando la modulistica predisposta dall'En.Bi.C. e ricavabile dal sito: *www.enbic.it*

Art. 205 - ENBIC: adempimenti obbligatori

I contributi a favore dell'En.Bi.C., previsti nelle successive Tabelle, dovranno essere versati mensilmente, tramite Mod. "F24" e con codice causale "**ENBC**", nel rispetto degli eventuali adempimenti previsti dall'En.Bi.C. (visitare il sito: *www.enbic.it).*

I versamenti all'ENBIC dovranno avvenire negli importi differenziati per tipologia contrattuale, come riportato nelle successive Tabelle 1), 2), 3), 4), 5) e 6).

Tabella 1): Contributi dovuti all'En.Bi.C. per la generalità dei Lavoratori, compreso il Quadro A (esclusi i Dirigenti e Quadri), assunti con contratto a tempo determinato superiore a 12 mesi, a tempo indeterminato, in apprendistato e/o a tempo parziale, purché pari o superiore a 16 h settimanali

Descrizione	*Contributo mensile*	*Contributo annuo*
A. "Gestione Ordinaria": *Il contributo per la gestione ordinaria è destinato a:* *1. garantire il regolare funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali dell'En.Bi.C. e dell'En.Bi.C. Sicurezza, riservando all'En.Bi.C. Sicurezza un contributo pari a 0,50 euro mensile per ciascun lavoratore;* *2. garantire il contributo per il funzionamento della Rappresentanza Sindacale Territoriale (R.S.T.) e della Rappresentanza Sindacale Datoriale (R.S.D.), pari a 3 euro mensili, secondo le modalità deliberate dall'Assemblea.*		
• di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore:	€ 7,50	€ 90,00
• di cui a carico del Lavoratore:	€ 1,50	€ 18,00
B. "Gestione Speciale": *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 od extraprofessionale o di decesso secondo il Regolamento adottato dall'Assemblea dell'En.Bi.C.*		
• 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**

Tabella 2) Contributi dovuti all'En.Bi.C. per i Quadri, assunti a tempo indeterminato e a tempo pieno o parziale, purché pari o superiore a 16 h settimanali

Descrizione	*Contributo mensile*	*Contributo annuo*
A. "Gestione Ordinaria":		
Il contributo per la gestione ordinaria è destinato a:		
1. garantire il regolare funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali dell'En.Bi.C. e dell'En.Bi.C. Sicurezza, riservando all'En.Bi.C. Sicurezza un contributo pari a 0,50 euro mensile per ciascun lavoratore;		
2. garantire il contributo per il funzionamento della Rappresentanza Sindacale Territoriale (R.S.T.) e della Rappresentanza Sindacale Datoriale (R.S.D.), pari a 3 euro mensili, secondo le modalità deliberate dall'Assemblea.		
• di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore:	€ 7,50	€ 90,00
• di cui a carico del Lavoratore:	€ 1,50	€ 18,00
B. "Gestione Speciale":		
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 od extraprofessionale o di decesso secondo il Regolamento adottato dall'Assemblea dell'En.Bi.C.		
• Carico per il Datore, per ciascun Lavoratore:	€ 40,67	€ 488,04
• Carico per il Lavoratore:	€ 1,00	€ 12,00
Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.C. per i Quadri:	**€ 50,67**	**€ 608,04**

Tabella 3) Contributi dovuti all'En.Bi.C. per i Dirigenti, assunti a tempo indeterminato e a tempo pieno o parziale, purché pari o superiore a 16 h settimanali

Descrizione	*Contributo mensile*	*Contributo annuo*
A. "Gestione Ordinaria":		
Il contributo per la gestione ordinaria è destinato a:		
1. garantire il regolare funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali dell'En.Bi.C. e dell'En.Bi.C. Sicurezza, riservando all'En.Bi.C. Sicurezza un contributo pari a 0,50 euro mensile per ciascun lavoratore;		
2. garantire il contributo per il funzionamento della Rappresentanza Sindacale Territoriale (R.S.T.) e della Rappresentanza Sindacale Datoriale (R.S.D.), pari a 3 euro mensili, secondo le modalità deliberate dall'Assemblea.		
• di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore:	€ 7,50	€ 90,00
• di cui a carico del Lavoratore:	€ 1,50	€ 18,00
B. cui per "Gestione Speciale":		
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 od extraprofessionale o di decesso secondo il Regolamento adottato dall'Assemblea dell'En.Bi.C.		
• Carico per il Datore, per ciascun Lavoratore:	€ 77,50	€ 930,00
• Carico per il Lavoratore:	€ 5,00	€ 60,00
Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.C. per i Dirigenti:	**€ 91,50**	**€ 1.098,00**

Tabella 4): Contributi dovuti alla sola "Gestione Ordinaria" dell'En.Bi.C. per i lavoratori con Contratto a Tempo Determinato, pari o inferiori a 12 mesi (comprensivi delle eventuali proroghe)

Descrizione	*Contributo mensile*	*Contributo annuo*
A. "Gestione Ordinaria": *Il contributo per la gestione ordinaria è destinato a:* *1. garantire il regolare funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali dell'En.Bi.C. e dell'En.Bi.C. Sicurezza, riservando all'En.Bi.C. Sicurezza un contributo pari a 0,50 euro mensile per ciascun lavoratore;* *2. garantire il contributo per il funzionamento della Rappresentanza Sindacale Territoriale (R.S.T.) e della Rappresentanza Sindacale Datoriale (R.S.D.), pari a 3 euro mensili, secondo le modalità deliberate dall'Assemblea.*		
• 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**

Tabella *5*) Contributi dovuti all'En.Bi.C. per la generalità dei Lavoratori con Contratto a Tempo Indeterminato o in Apprendistato a Tempo Parziale inferiore a 16 ore settimanali

Descrizione	*Contributo mensile*	*Contributo annuo*
A. "Gestione Ordinaria": *Il contributo per la gestione ordinaria è destinato a:* *1. garantire il regolare funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali dell'En.Bi.C. e dell'En.Bi.C. Sicurezza, riservando all'En.Bi.C. Sicurezza un contributo pari a 0,50 euro mensile per ciascun lavoratore;* *2. garantire il contributo per il funzionamento della Rappresentanza Sindacale Territoriale (R.S.T.) e della Rappresentanza Sindacale Datoriale (R.S.D.), pari a 3 euro mensili, secondo le modalità deliberate dall'Assemblea.*		
• 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**

Tabella 6): Contributo alla "Gestione Ordinaria" dell'En.Bi.C per i Lavoratori Intermittenti

Descrizione	Contributo orario *
A. "Gestione Ordinaria": *Il contributo garantisce il funzionamento dell'Ente e dell'En.Bi.C. Sicurezza; 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 annuali per il funzionamento delle RST ed RSD.*	
Totale contributo orario dovuti all'En.Bi.C., a totale carico del Datore	0,0347

* *Considerato che le prestazioni di Assistenza Sanitaria Integrativa e per Caso morte/infortuni erogate dalla "Gestione Speciale" dell'En.Bi.C., al fine di essere garantite, suppongono il versamento di un contributo annuale predefinito e che nel Lavoro Intermittente, sia a tempo determinato che indeterminato, sia a tempo pieno che parziale, manca la garanzia di una "soglia minima" della prestazione lavorativa, le Parti hanno concordato che, in tali casi, vi sia l'esonero dal versamento del contributo destinato alla "Gestione Speciale" dell'En.Bi.C. e, conseguentemente, dal diritto del lavoratore di richiedere le relative prestazioni. A ristoro però di tale perdita, le Parti hanno previsto il riconoscimento al lavoratore di un'indennità "per mancate prestazioni", pari ad* ***€ 0,2023*** *per ogni ora ordinaria lavorata.*

I contributi previsti alla *Gestione Speciale* sono destinati esclusivamente all'erogazione di mutualità sanitaria integrativa al S.S.N. (*ora attraverso la Mutua MBA: www.mbamutua.org*) e di sussidi economici per sostegno al reddito in caso di morte e invalidità permanente assoluta professionale o extraprofessionale, escludendo tassativamente ogni altra destinazione.

Per i requisiti, le condizioni e la decorrenza delle prestazioni sanitarie integrative al S.S.N. e per Caso morte/infortuni, si rinvia al sito dell'Ente Bilaterale (*www.enbic.it*).

Le prestazioni dell'En.Bi.C. e di *Welfare Contrattuale* costituiscono parte integrante delle obbligazioni previste dal presente CCNL e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti al lavoratore, così come nella determinazione dei costi Contrattuali.

Inoltre, le Parti, in conformità alle previsioni legali in materia, ricordano che, allo scopo di assicurare trattamenti integrativi a sostegno del reddito nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalle disposizioni in materia di Cassa Integrazione, i Datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 (cinque)

dipendenti dovranno versare il contributo annualmente previsto al FIS (*Fondo di Integrazione Salariale*) istituito presso l'INPS, ai sensi del Decreto Ministeriale n. 94343 del 3 febbraio 2016, che precisa le prestazioni del Fondo.

Art. 206 - Elemento Contrattuale Perequativo Sostitutivo della "*Gestione Speciale*"

Solo ai Lavoratori assunti **con contratti di durata prevista inferiore a 12 (dodici) mesi, o con orario di lavoro inferiore alle 16 (sedici) ore settimanali, o 64 (sessantaquattro) ore mensili o 532 (cinquecentotrentadue) ore annuali**, ai quali non competono le prestazioni della "*Gestione Speciale*" dell'En.Bi.C., sarà corrisposto un Elemento Contrattuale Perequativo Sostitutivo pari a lordi **€ 0,2023 per ogni ora ordinaria lavorata**. Tale Elemento non sarà utile nella determinazione della R.M.N., dei ratei di retribuzioni differite (*tredicesima, ferie, permessi*), né del T.F.R.

L'Elemento Contrattuale Perequativo Sostitutivo spetterà anche in caso di proroga del contratto a tempo determinato, quando essa fosse inferiore a 12 (dodici) mesi.

Pertanto, in presenza di Elemento Contrattuale Perequativo Sostitutivo, così come previsto dal presente articolo, non saranno dovute al Lavoratore le prestazioni di cui alla "*Gestione Speciale*" dell'articolo che precede.

In caso di trasformazione del contratto a tempo determinano in contratto a tempo indeterminato, il Lavoratore non avrà più diritto all'Elemento Contrattuale Perequativo Sostitutivo, ma alle prestazioni previste dalla "*Gestione Speciale*", con conseguente obbligo del Datore e del Lavoratore stesso di versare all'En.Bi.C. la relativa contribuzione.

Art. 207 - ENBIC: responsabilità per mancata contribuzione

L'Azienda che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento dei contributi dovuti all'En.Bi.C., nei limiti di prescrizione quinquennale, è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, con il loro diritto al risarcimento del mancato rimborso delle prestazioni sanitarie, nonché dell'eventuale maggiore danno subito o sanzioni di Legge. Sempre entro i limiti di prescrizione, permarrà l'obbligo di versare all'Ente i contributi arretrati che erano dovuti.

Resta fermo che, qualora l'Azienda non abbia regolarmente ottemperato all'iscrizione e integralmente versato i contributi dovuti, nessuna prestazione sarà erogata dall'En.Bi.C. al Lavoratore, mentre le prestazioni contrattualmente previste dovranno essere erogate direttamente dal Datore di lavoro, con costi a suo carico.

Anche in caso di morte o di invalidità del Dipendente, di diritto iscrivibile alla "*Gestione Speciale*", il Datore di lavoro inadempiente dovrà riconoscere al Lavoratore, ai suoi Superstiti o al Lavoratore permanentemente invalido, l'intero importo o le stesse prestazioni che avrebbe erogato la Gestione Speciale (*Sanitarie Integrative al S.S.N. e per Caso Morte/Infortuni*), se vi fosse stato il puntuale

versamento aziendale dei contributi dovuti.

Per tutti coloro che applicano il presente CCNL, i versamenti obbligatori e i contributi dovuti, nonché le relative prestazioni, concorrono nella determinazione del trattamento economico complessivo dei Lavoratori e nella determinazione dei costi contrattualmente concordati.

Art. 208 - Commissione Contrattuale e di Interpretazione autentica della disciplina contrattuale

È costituita, nell'ambito dell'En.Bi.C., la Commissione Contrattuale e di Interpretazione autentica della disciplina contrattuale, in conformità al suo Regolamento approvato dalle Parti.

Tale Commissione ha i seguenti compiti (*indicativi e non esaustivi*):

1. esaminare e risolvere le controversie inerenti all'applicazione del presente CCNL e alla Contrattazione integrativa di Secondo livello;
2. intervenire a fissare l'ammontare dell'elemento economico "*Premio Variabile o Premio di Produzione Presenza*", in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di Secondo livello;
3. verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e sue modificazioni e integrazioni, anche riguardo all'attuazione della parte retributiva e contributiva. Tale controllo è effettuato anche su richiesta di un solo Lavoratore e, in tal caso, l'Azienda è tenuta a fornire alla Commissione tutte le notizie necessarie;
4. emettere Interpretazioni sul testo contrattuale, in caso di dubbi o incertezze manifestate da una delle Parti stipulanti il CCNL o da un soggetto interessato (*Azienda, Lavoratore, Consulente ecc.*);
5. definire i profili e le esemplificazioni del personale, per i casi non previsti dalla Classificazione del presente CCNL;
6. a domanda di una delle Parti interessate, emettere la Conformità alle previsioni contrattuali o agli schemi predisposti dall'En.Bi.C. del Piano Formativo Individuale per gli Apprendisti, nonché degli Allineamenti contrattuali in caso di provenienza da altro CCNL o della correttezza dell'inquadramento, quando il CCNL applicato abbia un diverso assetto della classificazione del personale rispetto a quello di provenienza e la Conformità contrattuale dei Contratti di Secondo livello.
7. validare i Contratti di Secondo livello sottoscritti dalla RST;
8. esaminare e risolvere ogni altro eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze congiuntamente rappresentate dalle Parti contrattuali;
9. adeguare il testo contrattuale alle nuove disposizioni legislative intervenute nel corso della sua validità.

Le Interpretazioni emesse dalla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione (*Autentiche, Integrative, Parzialmente Modificative, Riassuntive, Aggiornative ecc.*), avranno piena **efficacia applicativa** dal primo giorno del mese successivo a quello di avvenuta pubblicazione nel sito dell'Ente Bilaterale (*www.enbic.it*). In sede di ristampa del CCNL, come previsto in Premessa, il testo contrattuale sarà integrato dalle Interpretazioni della Commissione nel frattempo pubblicate, ponendo al termine dell'articolo di riferimento, in carattere *corsivo*, l'estratto dell'Interpretazione stessa.

Art. 209 - Certificazione degli Appalti e Asseverazione del Modello di organizzazione e di gestione

Ai sensi degli articoli 76, comma 1, lettera a) e 84 del D. Lgs. 276/2003, nonché dell'art. 30 del D.Lgs. 81/2008, dello Statuto dell'Ente Bilaterale e dell'Organismo Paritetico Nazionale Confederale - OPNC Enbic Sicurezza - sono costituite:

a) la Commissione Nazionale di Certificazione degli Appalti (*in seno alla Commissione per la Certificazione e la Conciliazione*);

b) la Commissione di Asseverazione del Modello di organizzazione e di gestione, quale Organo Tecnico Paritetico di OPNC Enbic Sicurezza.

Tali Commissioni saranno composte ai sensi degli Statuti dell'En.Bi.C. e dell'OPNC sicurezza.

A. **Sintesi sulla Certificazione degli Appalti**

A domanda delle Parti interessate, la Commissione procederà alla Certificazione dell'Appalto, sia in sede di stipulazione che d'attuazione, anche ai fini della distinzione tra somministrazione e appalto, individuando le concrete condizioni d'esclusione d'interposizione illecita e di configurazione di appalto genuino.

B. **Sintesi sulla Asseverazione del Modello di organizzazione e di gestione**

A domanda delle Parti interessate, la Commissione procederà all'Asseverazione del Modello di organizzazione e gestione, idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa dell'Azienda.

Art. 210 - Formazione

Le Parti, riconoscendo l'importanza della valorizzazione delle risorse umane, intendono promuovere programmi di formazione, anche attraverso apposita *Commissione Formazione e riqualificazione dei* Lavoratori.

Per quanto sopra le Parti convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di Legge, dagli Accordi Interconfederali e Federali e dal presente Contratto, che la formazione avvenga prevalentemente mediante affiancamento ed esperienze dirette, riservando alla "*formazione in aula*" o "*a distanza"* solo quella relativa agli aspetti generali del rapporto di lavoro quali, diritti e doveri dei Lavoratori; disciplina del rapporto di lavoro subordinato; diritti sindacali; tutele contrattuali, legali, previdenziali, assicurative e assistenziali spettanti ai Lavoratori dai rispettivi Enti preposti.
La formazione dovrà essere orientata anche al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- consentire ai Lavoratori di acquisire le professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle mutate esigenze della domanda di lavoro, anche derivanti da innovazioni tecnologiche e organizzative, e di favorire lo sviluppo verticale delle carriere;
- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale svantaggiato, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta e di consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei Lavoratori, anche promuovendo *stage*, praticantati e altri percorsi formativi;
- facilitare il reinserimento dei Lavoratori dopo lunghi periodi di disoccupazione o inoccupazione.

Tale formazione si potrà rivolgere anche ai Professionisti (*Consulenti del lavoro, Commercialisti, Legali ecc.*) interessati al mondo del lavoro in generale ed all'approfondimento in particolare della Contrattazione in essere tra le Parti sottoscrittrici il presente CCNL e alle iniziative in favore delle aziende e dei lavoratori del sistema "Enbic" e "Enbic Sicurezza" (anche con *Commissione Sicurezza*), il tutto per promuovere l'instaurazione e lo svolgimento di corretti ed etici rapporti di lavoro, sostenibili per l'impresa, i lavoratori e l'ambiente.

Art. 211 - Composizione delle Controversie

In caso di controversie tra l'Azienda e il Lavoratore dipendente in merito all'applicazione del Contratto di lavoro individuale, potrà essere attivato il ricorso presso la competente Commissione Bilaterale Nazionale Certificazione e Conciliazione costituita dall'Ente Bilaterale Territoriale, ferme restando le previsioni legislative che regolano la materia. In caso di controversia relativa ad una clausola applicativa del presente CCNL, tali parti potranno inoltre richiedere l'apposita Interpretazione alla Commissione Contrattuale.

Eventuali controversie collettive che dovessero insorgere sull'applicazione del presente CCNL saranno disciplinate tra le Parti, con un primo tentativo in sede territoriale e, in seconda istanza, a livello nazionale, avvalendosi di Commissioni istituite *ad hoc* presso l'Ente Bilaterale En.Bi.C.

È comunque fatta salva la facoltà delle Parti in causa di ricorrere alla **Conciliazione in sede sindacale**, ove non diversamente previsto dalla normativa vigente, così come disciplinate al Titolo LXVI.

TITOLO XLIV
PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 212 - Previdenza Complementare

Le Parti, nell'ambito del rafforzamento del sistema di welfare contrattuale e della tutela previdenziale dei lavoratori, convengono di individuare **EURORISPARMIO Previdenza Complementare** - Fondo Pensione Aperto quale forma pensionistica complementare collettiva di riferimento del presente CCNL.
Ciò premesso, a richiesta del Lavoratore interessato, dal 1° Agosto 2026, il Datore accrediterà al Fondo sopra citato, il T.F.R. maturato alle scadenze previste, oltre ad una quota aggiuntiva aziendale mensile pari all'1,5% della P.B.N.C.M. spettante al Lavoratore stesso, a condizione che anche quest'ultimo versi un contributo mensile almeno pari al 1% della sua P.B.N.C.M.
Tutte le informazioni saranno consultabili su www.eurorisparmiofondopensione.it e sui siti delle parti sociali.
Restano impregiudicate condizioni di miglior favore eventualmente stabilite mediante Contrattazione Aziendale di Secondo Livello.

TITOLO XLV
PATRONATI

Art. 213 - Patronati - Gli Istituti di Patronato, di emanazione e/o convenzionati con le Organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL (*esempio: ENCAL CISAL*) o di Organizzazioni Sindacali che hanno sottoscritto, unitamente alle Parti firmatarie del presente CCNL, un Accordo Aziendale di secondo livello, hanno diritto di svolgere, a domanda, la loro attività all'interno dell'Azienda.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con il singolo Ente i modi di svolgimento della loro assistenza, che dovrà attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.

TITOLO XLVI
CONTRIBUTO D'ASSISTENZA CONTRATTUALE

Art. 214 - Co.As.Co. - Le Associazioni Datoriali firmatarie hanno determinato, a carico dei Datori di Lavoro che applicano il presente CCNL, una quota obbligatoria a copertura dei costi connessi alla costituzione e alla gestione del presente sistema contrattuale, nonché all'assistenza sulla sua applicazione.

Tale Contributo d'Assistenza Contrattuale, in sigla "Co.As.Co.", è pari allo **0,7%** (zerovirgolasette per cento) dell'Imponibile Previdenziale aziendale e dovrà essere versato nei modi previsti dall'Associazione Datoriale scelta dal Datore, che sia firmataria del presente CCNL.

TITOLO XLVII
RISPETTO DELLA RISERVATEZZA

Art. 215 - Per quanto concerne il presente Titolo si rimanda alla normativa vigente in materia (Reg. UE 2016/679).

TITOLO XLVIII
WELFARE CONTRATTUALE

Le Parti riconoscono il Welfare Contrattuale quale componente strutturale del trattamento economico complessivo assicurato dal CCNL, anche in attuazione delle previsioni del T.E.C. di cui alla Legge n. 112/2026 e istituiscono, nell'ambito della Commissione Nazionale competente, un monitoraggio annuale sull'effettività del welfare contrattuale. Il monitoraggio considera, nel rispetto della normativa applicabile, l'accessibilità delle prestazioni, i livelli di utilizzo, l'adeguatezza dell'informazione e l'emersione di nuovi bisogni di tutela. Le Parti potranno definire, con Accordo collettivo, nuovi programmi di Welfare Contrattuale rivolti, in particolare, alla prevenzione e assistenza sanitaria, alla non autosufficienza e alle fragilità, alla genitorialità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alla formazione sulle transizioni digitali e sull'intelligenza artificiale, nonché al sostegno della continuità professionale nei processi di innovazione organizzativa.

Art. 216 - *Welfare Contrattuale*: costituzione

Con l'applicazione del presente CCNL, in aggiunta agli eventuali benefici aziendalmente già stabiliti, quali Premio di Risultato o Partecipazione agli Utili d'Impresa o Welfare Aziendale, le Parti concordano un "***Welfare Contrattuale***" **obbligatoriamente** dovuto al Lavoratore, così come successivamente definito, che sarà ritenuto parte integrante ed obbligatoria del T.E.C.

Le prestazioni di Welfare Contrattuale potranno essere erogate anche tramite Accordi aziendali di Secondo Livello e per il tramite delle piattaforme convenzionate con l'En.Bi.C., i cui riferimenti sono evidenziati nel sito dell'Ente Bilaterale, alle condizioni previste nei successivi articoli.

Art. 217 - *Welfare Contrattuale*: importi e condizioni

Le Parti, riconoscendo l'importanza e la convenienza per i Lavoratori delle prestazioni di *Welfare*, concordano quanto segue.

1) Valori di *Welfare Contrattuale 2026 e anni seguenti*:

Il Datore di lavoro erogherà al Lavoratore, entro il 31/12 di ogni anno, il *Welfare Contrattuale* pari ai valori sottoindicati, maturati in quote mensili:

Livello	Welfare annuale in vigore fino al 31/12/2026	Welfare annuale in vigore dal 01/01/2027
Dirigente	€ 1.200,00	€ 1.600,00
Q	€ 600,00	€ 900,00
QA (ex-A1)	€ 250,00	€ 900,00
A2	€ 250,00	€ 700,00
B1	€ 250,00	€ 700,00
B2	€ 250,00	€ 700,00
C1	€ 250,00	€ 600,00
C2	€ 250,00	€ 600,00
D1	€ 250,00	€ 600,00
D2	€ 250,00	€ 600,00

Tale *Welfare* sarà a disposizione di tutti i Lavoratori in forza che abbiano superato il Patto di prova all'atto dell'accredito, ma con maturazione delle quote fin dalla data di assunzione, secondo le previsioni che saranno pattuite in sede aziendale, mediante Accordo o Regolamento e/o con utilizzo delle apposite piattaforme.

Le Parti convengono che il Welfare Contrattuale, pur essendo previsto ed erogato su base annuale nell'importo complessivo stabilito dalla precedente Tabella, costituisce parte integrante del Trattamento Economico Complessivo (TEC) del Lavoratore e, pertanto, matura progressivamente su base mensile, in misura proporzionale al periodo di riferimento, analogamente alla retribuzione, secondo le modalità e le condizioni previste dal presente Contratto.A tal fine, la frazione di mese che supera i 14 giorni sarà considerata mese intero.

Pertanto, in caso di cessazione del Lavoratore, lo stesso avrà diritto a ricevere le quote di Welfare maturate mensilmente.
Gli importi di *Welfare Contrattuale* dovranno considerarsi distinti e non assorbibili rispetto ad eventuali prestazioni di *Welfare* Aziendale, sostitutivo del Premio di Risultato, e saranno in aggiunta agli eventuali benefici di analoga natura già presenti presso la Società.

2) Destinatari: i valori di *Welfare Contrattuale* saranno spettanti a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro Categoria, dal tipo di contratto di lavoro subordinato che sia stato sottoscritto: tempo indeterminato o determinato; lavoro somministrato, a tempo pieno o parziale (in proporzione all'orario di lavoro ridotto); lavoratori apprendisti; lavoratori intermittenti con indennità di disponibilità nelle quote maturate come previsto dal relativo articolo (*vedi lavoro intermittente*); telelavoratori o lavoratori "*Agili*". Sono altresì compresi i lavoratori dipendenti in astensione obbligatoria o in congedo parentale. Sono invece esclusi i tirocinanti o stagisti e i lavoratori in aspettativa non retribuita.

3) I valori di *Welfare Contrattuale* definiti nel precedente punto a) sono comprensivi di eventuali ritenute previdenziali o fiscali che fossero poste a carico dell'Azienda. Pertanto, i valori indicati coincideranno con il costo aziendale. Di conseguenza, in caso di futuro diverso trattamento previdenziale o fiscale, l'Azienda s'impegna a garantire ai Lavoratori solo l'invarianza di costo. I valori di *Welfare Contrattuale* saranno esposti nel cedolino paga, ai fini della prova e della corretta gestione degli stessi, attualmente, senza ritenuta previdenziale e assoggettamento fiscale.

4) I valori di *Welfare Contrattuale* potranno essere destinati al Lavoratore e ai suoi familiari nei casi previsti, anche se essi non fossero fiscalmente a carico, ad eccezione degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale (*coniuge non legalmente ed effettivamente separato; figli, compresi quelli riconosciuti, adottivi o affidati; per ogni altra persona indicata nell'articolo 433 del codice civile. Cfr. Art. 51, comma 2 e 12 TUIR*), per una o più destinazioni del successivo punto f), fermo restando che l'utilizzo contrattuale sarà scelto dal Lavoratore tra una delle esemplificazioni ivi previste. I valori di *Welfare Contrattuale* non sono divisibili o frazionabili, non sono rimborsabili né cedibili, salvo il caso di destinazione alla Previdenza Complementare da parte del Lavoratore.

5) Attuali caratteristiche del *Welfare Contrattuale*
   - Regime fiscale e contributivo: esente parzialmente o totalmente (cfr. art. 51, D.P.R. n. 917/1986 e s.m.i., c.d. "TUIR")
   - 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 e convenzionata En.Bi.C., o la diversa piattaforma individuata dal Contratto di Secondo Livello o dal Regolamento aziendale. Su scelta del Lavoratore, potranno essere favorevolmente destinati alla Previdenza Complementare.

6) Possibili destinazioni dei valori di *Welfare Contrattuale* da integrare, coordinare ed eventualmente estendere, per il tramite della Contrattazione di Secondo livello o del Regolamento aziendale, anche in funzione delle future modifiche dell'art. 51 TUIR:
    1) Per Opere e servizi per finalità sociali
        - Check up medici
        - Visite specialistiche
        - Cure odontoiatriche
        - Terapie e riabilitazione
        - Sportello ascolto psicologico
        - Assistenza domiciliare
        - Badanti
        - Case di riposo
    2) Per Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi:
        - Asili nido
        - Servizi di babysitting
        - Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore
        - Università e Master
        - Libri di testo scolastici e universitari
        - Doposcuola o Pre-scuola
        - Buoni pasto e mensa scolastica
        - Scuolabus o gite didattiche
        - Frequentazione di corso integrativo (lingue straniere, lingua italiana per bambini stranieri ecc.)

    3) Per Ludoteche, centri estivi o invernali:
        - Spese per frequentazione di campus estivi o invernali
        - Spese per frequentazione di ludoteche

4) Per Servizi di assistenza ai familiari anziani che abbiano compiuto 75 anni e/o non autosufficienti nello svolgimento di attività quotidiane, ovvero con necessità di documentata sorveglianza continua:
    - Badanti
    - Assistenza domiciliare
    - Case di riposo (Residenza Sanitaria Assistita)
    - Case di cura

5) Per Servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti, anche se affidate a terzi, ivi compresi gli esercenti servizi pubblici

6) Abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari a carico
7) Per Beni e servizi in natura (*nel rispetto dei limiti legali vigenti*):
    - Buoni spesa per generi alimentari
    - Buoni spesa per acquisti vari
    - Buoni carburante
    - Ricariche telefoniche
    - Rimborso delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale sostenute dal lavoratore
8) Alla Previdenza Complementare del Lavoratore (incremento pensione).

Art. 218 - *Welfare Aziendale*: costituzione

L'Azienda, preferibilmente tramite Accordo di Secondo livello sottoscritto con la RSA, o anche tramite Regolamento aziendale, potrà costituire anche il *Welfare Aziendale*, in favore dei Lavoratori dipendenti, ampliando i valori e le destinazioni del *Welfare Contrattuale*. Anche tale Welfare sarà esente da contribuzione previdenziale e assoggettamento fiscale, a norma del citato art. 51, TUIR.
Inoltre, in aggiunta a tutto quanto precede, l'Accordo di Secondo livello (ex art. 1, comma 187, L. 208/2015) potrà prevedere, per volontà del lavoratore, la destinazione del Premio di Risultato alle possibili scelte di *Welfare*.

Disciplina Speciale

Rinnovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

per Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai Dipendenti del

COMMERCIO

TITOLO XLIX
AMBITO DI APPLICAZIONE

Art. 219 - Ambito di applicazione - Il presente CCNL si applica ai dipendenti delle Aziende, nelle diverse forme societarie o ditte individuali, che operano nei settori del Commercio, sia al dettaglio che all'ingrosso, ivi comprese le relative attività ausiliarie alla vendita (*lavorazione, preparazione, confezionamento, collocamento*) e il Commercio per corrispondenza e/o elettronico (*on-line*).

A titolo esemplificativo, si riportano i principali settori di applicazione contrattuale:

A. Settore: Organizzazioni di Vendita

1. Grande Distribuzione Organizzata (G.D.O.) o Specializzata (G.D.S.)

a) Ipermercati
b) Centri Commerciali
c) Supermercati integrati
d) Supermercati
e) Superette
f) Soft e hard discount
g) Grandi magazzini
h) Cash and carry
i) Cooperative di consumo
j) Cooperative di dettaglianti
k) Magazzini a prezzo unico
l) Magazzini di abbigliamento o altri prodotti specifici (*mobili, casalinghi, elettrodomestici, articoli per il tempo libero, prodotti per animali da compagnia, giardinaggio e simili*)

2. Organizzazioni di distribuzione prodotti

a) Farmacie, Parafarmacie, Erboristerie ed Ottici
b) Attività di vendita integrate negli Ipermercati e/o nei Centri Commerciali
c) Negozi in franchising o di marchi coordinati
d) Catene di vendite telematiche o per corrispondenza
e) Consegna di prodotti a domicilio
f) Strutture, comunque configurate, di vendita prodotti nelle quali non sia prevalente il servizio (*vivai, consorzi, concessionari, distributori carburanti, chioschi, bancarelle eccetera*)
g) Mercati: coperti, rionali, ambulanti, in sagre, fiere e mercatini

Altre attività riconducibili all'Organizzazione e Distribuzione di vendita di cui alla presente lettera.

B. <u>Settore: Alimentari</u>

1. Vendita al dettaglio

a) di pane, pasta e alimentari anche annessi ai forni; negozi di alimentari generici; salumerie e pizzicherie
b) di latte, burro, formaggi e latticini, anche annessi alla produzione e distribuzione
c) di pollame, uova, selvaggina e affini; macellerie, norcinerie, tripperie; spacci di carne fresca e/o congelata
d) di frutta, verdura, cereali e legumi
e) di pesce e prodotti ittici della pesca in genere
f) di bibite e acque minerali
g) di oli di olive e/o di semi, grassi alimentari
h) di vini, birra e liquori
i) di caffè, thè, cioccolato, caramelle, spezie, coloniali e simili

2. Commercio all'ingrosso

a) di prodotti ortofrutticoli
b) di cereali, legumi, farine e foraggi
c) di formaggi, burro, latte, latticini e derivati in genere anche annessi alla produzione e distribuzione
d) di bestiame, carni macellate e sottoprodotti della macellazione: sangue, ossa, tendini, grasso, trippe e frattaglie
e) di animali da allevamento
f) di prodotti della pesca
g) di acque minerali e gassate
h) di prodotti oleari (*olii di oliva, di palma, di semi, di pesce eccetera*)
i) di prodotti vinicoli e affini (*vini, mosti, spumanti, liquori, birra, aceto di vino*), comprese le attività di imbottigliamento e infiascamento
j) importatori e torrefattori di caffè, commercio di spezie, coloniali, thè e cacao
k) aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero-caseari e alimentari in genere

Altre attività riconducibili alla vendita al dettaglio o al commercio all'ingrosso del settore di cui alla presente lettera.

C. <u>Settore: Animali non destinati all'uso alimentare</u>

1. Vendita al dettaglio

a) di animali vivi da compagnia
b) di cavie e simili da laboratorio
c) di prodotti per animali: gabbie e loro accessori, alimenti, integratori e mangimi, materiali di pulizia e disinfestazione

2. Commercio all'ingrosso

a) di animali vivi
b) di prodotti per animali
c) di prodotti animali (*pellicce, peli, ossa, unghie e cascami*)

Altre attività riconducibili alla vendita al dettaglio o al commercio all'ingrosso del settore di cui alla presente lettera.

D. <u>Settore: Veterinaria</u>

1. Vendita al dettaglio e Commercio all'ingrosso

a) di prodotti alimentari e/o di medicinali per veterinaria
b) di attrezzature per veterinaria
c) angoli di veterinaria integrati negli Ipermercati e/o Centri Commerciali

Altre attività riconducibili alla vendita al dettaglio o al commercio all'ingrosso del settore di cui alla presente lettera.

E. <u>Settore: Florovivaismo e Agricoltura</u>

1. Vendita al dettaglio

l) di fiori e piante ornamentali, di piante aromatiche e officinali anche annessi alla coltivazione e distribuzione
a) di prodotti erboristici
b) di sementi, concimi, anticrittogamici e antiparassitari
c) di prodotti o articoli da giardinaggio e/o per l'agricoltura, quali macchine agricole, attrezzi e strumenti, impianti di irrigazione
d) di impianti e attrezzature per cantine, per lavorazioni carne, pesce, formaggi, oli eccetera

2. Commercio all'ingrosso

a) di piante e sementi, vivai anche annessi alla coltivazione e distribuzione
b) di prodotti erboristici
c) di articoli e attrezzi per il giardinaggio
d) di prodotti e macchine per l'agricoltura (*fertilizzanti, anticrittogamici, antiparassitari; materiale enologico; sementi; mangimi e panelli; macchine e attrezzi agricoli: gabbie, mangiatoie, abbeveratoi, accessori per stalle, igiene e pulizia animali, silos e altri prodotti di uso agricolo*)
e) di impianti di irrigazione, attrezzature per cantine, sistemi di refrigerazione, pressatura, filtratura e imbottigliamento di vini, oli, distillati ecc.
f) di impianti e attrezzature per le lavorazioni di carni e formaggi;
g) di impianti per la lavorazione, refrigerazione e conservazione di bestiame macellato, pesce, frutta e/o verdura
h) produttori, grossisti, esportatori e rappresentanti dei prodotti di cui ai precedenti punti

Altre attività riconducibili alla vendita al dettaglio o al commercio all'ingrosso del settore di cui alla presente lettera.

F. <u>Settore: Merci d'uso</u>

1. Vendita al dettaglio

a) di tessuti di ogni genere: mercerie, maglierie, filati, merletti e trine; biancheria personale e per la casa; mode e novità; busterie, cappellerie, modisterie; articoli sportivi; camicerie e affini; calzature, accessori per calzature; pelliccerie; valigerie e articoli da viaggio; pelletterie; guanti, calze; cappelli, abiti usati; tappeti; saccherie, anche se esercitano la riparazione o il noleggio dei sacchi; corderie e affini
b) di profumi, bigiotteria e affini; ombrelli
c) di articoli casalinghi, giocattoli; articoli da regalo; articoli per fumatori
d) oreficerie e gioiellerie, argenterie, metalli preziosi, pietre preziose, perle; articoli di orologeria
e) librai; rivenditori di DVD, CD, dischi in vinile e accessori; cartolai, biblioteche circolanti
f) di francobolli per collezione
g) ottica e fotografia

2. Commercio all'ingrosso

a) di materassi, tappeti, pellicce, valigie, abbigliamento di ogni genere, tessuti di ogni genere e forniture per sarti
b) di lane sudice e lavate, seme bachi, bozzoli, cascami di seta, fibre tessili varie (*canapa, lino, juta ecc.*), stracci e residuati tessili, eccettuati i classificatori all'uso pratese
c) di pelli crude e bovine nazionali, consorzi per la raccolta e salatura delle pelli; pelli crude, ovine e caprine nazionali; pelli crude esotiche non da pellicceria e da pellicceria; pelli conciate (*suole, tomaie ecc.*), pelli grezze da pellicceria, pelli per pelletteria e varie, pelli per valigerie in genere, cuoio per sellerie;
d) di profumi, bigiotterie ed affini; ombrellieri, trecce e cappelli di paglia
a) di articoli casalinghi, specchi e cristalli, cornici, chincaglierie, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie, terraglie, vetrerie e cristallerie, arredamento per la casa e il giardino commercio di articoli di elettricità, gas, idraulica e riscaldamento eccettuate le aziende installatrici di impianti; apparecchi TV, radiofonici, elettrodomestici
b) di giocattoli, negozi d'arte antica e moderna, arredamenti e oggetti sacri; prodotti artistici e dell'artigianato; case di vendita all'asta
c) di strumenti musicali
e) grossisti di cartoleria e cancelleria, commercianti di carta da macero; distributori di libri, giornali e riviste
f) di mobili, mobili e macchine per ufficio
g) di macchine per cucire
h) di autoveicoli (*commissionari e concessionari di vendita, importatori, anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine di*

assistenza e per riparazioni), cicli o motocicli (*anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine o laboratori di assistenza e per riparazioni*); parti di ricambio e accessori per auto-motocicli; pneumatici

Altre attività riconducibili alla vendita al dettaglio o al commercio all'ingrosso del settore di cui alla presente lettera.

G. Settore: Prodotti industriali

1. Vendita al dettaglio e Commercio all'ingrosso

a) di lastre e recipienti di vetro, vetro scientifico, materie prime per l'industria del vetro e della ceramica
b) di acciai, metalli non ferrosi, rottami, ferramenta e coltellinerie; macchine in genere; armi e munizioni; articoli e componenti metallici; impianti di sicurezza; materiale chirurgico e sanitario; apparecchi scientifici; strumenti per pesi e misure; pietre per usi industriali (*coti, ollari, refrattarie, per molino, pietra pomice ardesie e pietre litografiche*); articoli tecnici (*cinghie di trasmissione, fibra vulcanizzata, carboni elettrici ecc.*)
c) di carburanti lubrificanti, prodotti petroliferi in genere (*compreso il petrolio agricolo*)
d) di impianti di distribuzione di carburante, ivi compreso GPL
e) di metano compresso per autotrazione
f) di gas compressi in bombole e/o liquefatti (*ossigeno, azoto, gas nobili e gas puri*)
g) di carboni fossili, carboni vegetali; combustibili solidi, liquidi e liquefatti
h) prodotti per riscaldamento
i) laterizi, cemento, calce e gesso, manufatti di cemento, materiali refrattari, tubi gres e affini, marmi grezzi e pietre da taglio in genere, ghiaia, sabbia, pozzolana, pietre da murare in genere, pietrisco stradale, catrame, bitumi, asfalti; materiale da pavimentazione, da rivestimento, isolante e impermeabilizzante (marmette, mattonelle, maioliche, piastrelle di cemento e di gres); altri materiali da costruzione
j) tappezzerie in stoffa e in carta, stucchi
k) di prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici
l) aziende distributrici di medicinali e prodotti chimico-farmaceutici
m) di legnami e affini, sughero, giunchi, saggine, ecc.
n) rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio

Altre attività riconducibili al commercio all'ingrosso del settore di cui alla presente lettera.

H. Settore: Ausiliari del commercio e commercio con l'estero

a) dipendenti da Agenti e rappresentanti di commercio e del commercio con l'estero per tutti i settori
b) dipendenti da Mediatori pubblici e privati
a) commissionari
b) stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili (*eccettuati quelli costituiti all'interno e al servizio delle proprie aziende*)
c) fornitori di enti pubblici e privati (*imprese di casermaggio, fornitori carcerari, fornitori di bordo, ecc.*)
d) compagnie di importazione e esportazione; Case per il commercio internazionale (*importazioni e esportazioni di merci promiscue*)
e) agenti di commercio preposti da case commerciali e/o da società operanti nel settore distributivo di prodotti petroliferi e accessori
f) imprese portuali di controllo
g) importatrici/esportatori di prodotti ortofrutticoli, alimentari in genere, macchine, impianti, attrezzature eccetera
h) dipendenti che operano in tutte quelle attività che direttamente o indirettamente rientrano nella sfera del commercio

Altre attività riconducibili agli ausiliari del commercio e commercio con l'estero di cui alla presente lettera.

Norma applicativa del CCNL comune a tutti gli ambiti contrattuali

A norma dell'art. 2070 c.c., *l'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione del Contratto collettivo, si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore.*

Ciò premesso, quando l'attività aziendale è "unica", l'inquadramento contrattuale sarà determinato da tale attività, secondo le descrizioni enunciate per i seguenti ambiti.

In caso di attività plurime, l'individuazione del CCNL da applicare sarà effettuata con riguardo all'attività prevista dal CCNL rispetto a quella prevalentemente esercitata dal Datore di lavoro.

Infine, nel caso in cui nella medesima Azienda vi fossero significative attività autonome, distinte, e non accessorie all'attività prevalente, il Datore di lavoro potrà anche applicare CCNL diversi, corrispondenti alle specifiche attività.

Per l'attuazione dei criteri di appartenenza contrattuale di cui sopra, resta inteso che:

1) per "attività" s'intende quella principalmente svolta in un'unità aziendale autonoma (tecnica, produttiva, commerciale ecc.);
2) nell'ambito aziendale, si considera "autonoma" un'attività che non è destinata a concorrere al prevalente ciclo produttivo di beni o servizi dell'azienda o vi concorra in modo trascurabile o quale fornitore "esterno";

3) si considera "prevalente" rispetto a ciascuna attività autonoma, quella alla quale è addetto il maggior numero di lavoratori o in alternativa alla maggiore incidenza sul fatturato complessivo. Nei casi di più di due attività, la prevalenza sarà determinata dalla maggioranza relativa dei lavoratori addetti, o in alternativa al rispettivo fatturato;
4) nell'ambito di una stessa unità produttiva saranno normalmente applicate le norme di un solo CCNL in base al criterio della prevalenza, salvo che per un'eventuale attività autonoma (vedasi precedente punto 2).

Qualora nell'ambito di un'unità produttiva, per innovazioni di carattere tecnologico o per variazioni di programmi produttivi, dovesse modificarsi il numero dei lavoratori, che ha determinato la prevalenza ai fini dell'inquadramento dell'attività in un determinato settore contrattuale, le Parti Aziendali s'incontreranno per esaminare la situazione e, nel caso, adeguare l'applicazione del CCNL "prevalente".

N.b. *Fermo restando il diritto datoriale alla scelta del CCNL nel rispetto dei principi sopra descritti, tenuto conto della pluralità della Contrattazione Collettiva sottoscritta tra le Parti in epigrafe, che comprende anche CC.CC.NN.LL. con settori applicativi "affini", le Parti consigliano di fare una verifica puntuale delle attività aziendali, degli ambiti contrattuali dei CCNL anche alla luce della normativa vigente in materia di codici Ateco.*

Art. 220 - Classificazione dimensionale delle Aziende ai fini dell'inquadramento del personale impiegato - Al fine di rendere il presente CCNL adattabile ai vari settori di applicazione contrattuale, caratterizzati da diverse dimensioni, particolarità e complessità professionale, è stata introdotta la seguente Classificazione dimensionale delle Aziende in modo da determinare un omogeneo inquadramento contrattuale a parità di mansione del personale in tutti i settori (*confronta Titolo LII - Classificazione del personale*).

Tab. 1): Classificazione dimensionale Aziendale nelle Organizzazioni di Vendita, ai fini dell'inquadramento del personale impiegato

Settore di applicazione del CCNL "Commercio"	Classificazione dimensionale Aziendale *Numero di dipendenti corrispondenti* [1]			
G.D.O. (Organizzata) G.D.S. (Specializzata)	Micro	Piccolo	Medio	Grande
Nel Singolo Punto Vendita	Fino a 10 dipendenti	11 - 40 dipendenti	41-100 dipendenti	Oltre 100 dipendenti

Tab. 2): Classificazione dimensionale Aziendale degli altri settori applicativi del CCNL, ai fini dell'inquadramento del personale impiegato

Settore di applicazione del CCNL "Commercio"	Classificazione dimensionale Aziendale *Numero di dipendenti corrispondenti* [1]			
	Micro	Piccolo	Medio	Grande
A. Organizzazioni di distribuzione prodotti	Fino a 10 dipendenti	10 - 20 dipendenti	21-50 dipendenti	Oltre 50 dipendenti
B. Alimentare al dettaglio	Fino a 10 dipendenti	10 - 20 dipendenti	21-50 dipendenti	Oltre 50 dipendenti
C. Animali non destinati all'uso alimentare	Fino a 10 dipendenti	10 - 20 dipendenti	21-50 dipendenti	Oltre 50 dipendenti
D. Veterinaria	Fino a 10 dipendenti	10 - 20 dipendenti	21-50 dipendenti	Oltre 50 dipendenti
E. Florovivaismo e Agricoltura	Fino a 10 dipendenti	10 - 20 dipendenti	21-50 dipendenti	Oltre 50 dipendenti
F. Merci d'uso	Fino a 10 dipendenti	10 - 20 dipendenti	21-50 dipendenti	Oltre 50 dipendenti
G. Prodotti industriali	Fino a 10 dipendenti	10 - 20 dipendenti	21-50 dipendenti	Oltre 50 dipendenti
H. Ausiliari del commercio e commercio con l'estero	Fino a 10 dipendenti	10 - 20 dipendenti	21-50 dipendenti	Oltre 50 dipendenti

Note sulle precedenti Tabelle 1) e 2):

[1] Il numero di Dipendenti è inteso come "*media del personale in forza nell'anno precedente*", con i seguenti criteri:

- il personale con orario di lavoro a tempo parziale dovrà essere computato pro-quota all'*Indice di Prestazione*;
- i lavoratori stagionali o il personale assunto a tempo determinato saranno computati per intero solo se aventi un contratto di lavoro della durata di

oltre 180 (centottanta) giorni nell'anno di riferimento; in caso contrario, saranno considerati pro-quota;

- gli Apprendisti saranno inclusi nel conteggio.

Nel caso di Azienda con attività in più settori, i limiti dimensionali di cui sopra saranno determinati con il *carattere di prevalenza*, considerando il totale di tutti i dipendenti imputati al settore con più lavoratori.

TITOLO L
NORME PARTICOLARI PER I DIRIGENTI

Art. 221 - Dirigenti: definizione

Appartengono alla **Categoria dei Dirigenti** i prestatori di lavoro subordinato che, quali *Alter Ego* dell'Imprenditore, svolgono funzioni aziendali al più elevato grado di professionalità, con massima **Autonomia**, **Discrezionalità**, **Iniziativa** e con **Potere decisionale**, che incidono sull'andamento generale dell'Impresa o su una sua parte organizzativamente autonoma.

Normalmente, il Dirigente avrà poteri di **Rappresentanza esterna** o sarà munito di specifiche Deleghe operative.

Il Dirigente non ha una vera e propria dipendenza gerarchica poiché riceve dal Datore di lavoro direttive di carattere generale, che realizza con le proprie competenze, capacità organizzativa, ampia ed estesa autonomia e Deleghe ricevute. Pertanto, il Dirigente con la propria **Discrezionalità e Iniziativa professionali, ha il compito di emanare Direttive a tutta l'Impresa con responsabilità generale che si riflette sull'intera organizzazione**.

Nelle strutture aziendali complesse è possibile che vi siano Dirigenti di diverso livello, fermo restando che tra di essi non vi può essere subordinazione ma solo funzioni di coordinamento, poiché anche il livello inferiore della dirigenza deve sempre poter operare come *Alter Ego* dell'Imprenditore.

La nozione del Dirigente implica che tale Collaboratore apicale dell'Imprenditore non sia soggetto destinatario della disciplina legale prevista in materia di licenziamenti individuali, per l'assoluta necessità del permanere di un esteso rapporto fiduciario con l'Imprenditore, nel nome del quale il Dirigente opera. Inoltre, il Dirigente non è soggetto alla disciplina legale sull'orario di lavoro, dovendo rispondere essenzialmente dei risultati, fermo però l'obbligo di rispettare i criteri di ragionevolezza, cioè la dovuta attenzione alla salute (*rispetto dei riposi complessivamente previsti*) e alle esigenze primarie della vita di relazione. Quale conseguenza di quanto precede, per il Dirigente non è previsto il diritto al compenso di eventuale lavoro straordinario.

La qualifica dirigenziale sarà riconosciuta nel rispetto delle condizioni previste dal presente Titolo.

Inoltre, in sede aziendale, quando ne ricorrano fondate ragioni od opportunità, le Parti potranno sottoscrivere un Accordo di Secondo Livello che adatti, per i Dirigenti, la disciplina del presente CCNL alle particolari esigenze locali, in un'ottica d'equilibrio tra i diritti e i doveri delle Parti stesse, così come complessivamente definiti nel presente Contratto Collettivo.

Art. 222 - Dirigenti: Rappresentanza Sindacale

Il rapporto di lavoro dirigenziale, che vede il Dirigente quale *Alter Ego* dell'Imprenditore, non si presta a forme di Rappresentanza Sindacale mutuate dalle regole valide per la generalità dei Dipendenti.

Per le necessarie forme di assistenza dei Dirigenti, le Parti individuano la figura del Dirigente Rappresentante Territoriale e/o, nei casi più complessi, il Servizio Sindacale dell'Associazione di Categoria sottoscrittrice il presente CCNL.

Art. 223 - Dirigenti: Formazione e aggiornamento

Le Parti, concordando sull'importanza della formazione e dell'aggiornamento per i Dirigenti, nelle diverse forme e condizioni possibili, al fine di favorire l'accesso alla formazione più qualificata prevedono le seguenti specifiche condizioni:

1) Formazione aziendale richiesta dall'Azienda, intesa come formazione utile o necessaria al percorso lavorativo: normalmente si svolgerà in orario retribuito, a totale carico del Datore di lavoro.

2) Percorsi formativi da attivarsi in caso di riorganizzazioni o di rischio per l'occupazione, anche per aggiornare ed ampliare le aree di competenza professionale dei Dirigenti.

Le Parti inoltre convengono sull'opportunità di favorire la realizzazione di adeguati investimenti formativi, anche attraverso l'attivazione di progetti collegati ai programmi europei e ai Fondi Interprofessionali contrattuali.

Infine, le Parti concordano che anche per i Dirigenti la formazione professionale sia erogata in ottica di stabilizzazione o permanenza del rapporto di lavoro.
Pertanto, indipendentemente dalla Parte che ha richiesto la Formazione, anche ai Dirigenti saranno applicate le previsioni dei punti 2), 3) e 4) Lettera A. dell'art. 172.

Art. 224 - Dirigenti: assegnazione della qualifica per avvenuto svolgimento di mansioni superiori

Per la determinazione della qualifica di dirigente si ritiene essenziale la volontà delle parti espressa al momento della strutturazione del rapporto di lavoro.

Art. 225 - Dirigenti: dimensioni aziendali e dirigenza

Nei casi in cui vi sia una struttura imprenditoriale ridotta e con esiguo numero di dipendenti, quale si verifica certamente nella "Micro Impresa" e, con una certa probabilità, nella "Piccola Impresa", così come legalmente definite e richiamate all'art. 220 del CCNL, la sussistenza dei requisiti qualificanti l'accesso alla Dirigenza, dovrà essere verificata con particolare rigore, essendo nelle piccole realtà di difficile configurazione quella necessità di supplenza imprenditoriale che è qualificante la Categoria Dirigenziale e che normalmente è invece presente nelle più ampie articolazioni aziendali.

Per tale motivo, il presente CCNL esplicitamente prevede quale Figura Apicale della "Piccola Impresa" la qualifica di Quadro.

Considerato che nell'ambito di applicazione del presente CCNL si possono verificare condizioni d'Imprese con pochi dipendenti e grande fatturato, di trasformazione o di servizio, ai fini della valutazione per l'accesso alla dirigenza, potrà farsi prevalente riferimento all'indicatore economico.

Art. 226 - Dirigenti: Assistenza Sanitaria Integrativa e Assicurativa Vita e Infortuni

A favore dei Dirigenti compresi nella sfera d'applicazione del presente Contratto e conformemente alle previsioni del Regolamento, è operante tramite l'En.Bi.C. (*Ente Bilaterale Confederale*) un'estesa Assistenza Sanitaria, Integrativa alle prestazioni del Servizio Sanitario Nazionale e di Assicurazione sulla vita, con la contribuzione mista prevista dalla Tabella 3) dell'art. 205 e con prestazioni ricavabili dal sito: *www.enbic.it.*

Inoltre, l'Azienda dovrà stipulare nell'interesse del Dirigente una polizza contro gli infortuni sia professionali che extra-professionali che assicuri:

- in caso di invalidità permanente determinata da infortunio, che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro: una somma pari a 4 (quattro) annualità della retribuzione mensile normale; qualora si tratti di invalidità permanente parziale, la somma è proporzionata al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al D.P.R. n. 1124/1965;
- in caso di morte determinata da infortunio, una somma pari a 3 (tre) annualità della retribuzione mensile normale.

Art. 227 - Dirigenti: Welfare Contrattuale

A favore dei Dirigenti compresi nella sfera d'applicazione del presente Contratto e conformemente agli Accordi Sindacali di Secondo livello e alle eventuali previsioni del Regolamento Aziendale, è operante il *Welfare Contrattuale*, con i versamenti previsti all'art. 217.

Art. 228 - Dirigenti: Previdenza Complementare

A favore dei Dirigenti compresi nella sfera d'applicazione del presente Contratto e conformemente agli Accordi Sindacali di Secondo livello e alle eventuali

previsioni del Regolamento Aziendale, tramite l'En.Bi.C., saranno operanti delle convenzioni in materia di Previdenza Complementare che, se richieste dal Dirigente, saranno vincolanti anche per l'Azienda.

Art. 229 - Dirigenti: Responsabilità Civile e/o penale connessa alla prestazione

La responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dal Dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'Azienda, che vi provvederà tramite idonea copertura assicurativa.

Il Dirigente che risolva il rapporto di lavoro motivando il proprio recesso con l'avvenuto rinvio a giudizio per ragioni inerenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, a non dover prestare il preavviso contrattuale ex art. 341.

Il Dirigente consegue il diritto a percepire i trattamenti previsti dal precedente comma sempreché abbia formalmente e tempestivamente comunicato al datore di lavoro la notifica dell'avviso di reato a seguito del quale sia stato successivamente rinviato a giudizio.

Ove si apra un procedimento penale nei confronti del Dirigente per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, senza che gli sia stato formalmente contestato ex art. 7, L. 300/1970 il dolo o la colpa grave, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio e di assistenza legale sarà a carico dell'assicurazione stipulata dall'Azienda. In caso di conflitto d'interessi tra il Dirigente e l'Azienda, è in facoltà del Dirigente di farsi assistere da un legale di sua fiducia, con oneri a suo carico.

Il rinvio a giudizio del Dirigente per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce in sé giustificato motivo di licenziamento, esclusi i casi di dolo o colpa grave del Dirigente, che siano stati formalmente contestati ex art. 7, L. 300/1970.

In caso di privazione della libertà personale, sempre in assenza di dolo o colpa grave ritualmente contestate, il Dirigente in forza sarà posto in aspettativa ed avrà diritto alla conservazione del posto con decorrenza del 65% (sessantacinque percento) della sua retribuzione mensile normale, per un tempo complessivo pari al comporto contrattuale, con computo unitario dei periodi di aspettativa e di malattia.

Le garanzie e le tutele di cui al 4° comma del presente articolo si applicano al Dirigente anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti privi di dolo o colpa grave, accaduti nel corso del rapporto stesso.

Art. 230 - Dirigenti: polizza assicurativa Responsabilità Civile

Ai Dirigenti dev'essere riconosciuta, attraverso polizza assicurativa o forme equivalenti predisposte dall'Azienda, la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa o dolo e relative a fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni svolte, con massimale di almeno € 300.000,00 (trecentomila Euro), per evento e per anno.

L'Azienda in caso di procedimento civile o penale è altresì tenuta ad assicurare ai Dirigenti la copertura del rischio di responsabilità civile verso terzi, anche conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni, con massimale di almeno € 3.000.000,00 (tre milioni di Euro).

Art. 231 - Dirigenti: Contratto di lavoro - Informazioni e Tipologie Contrattuali

Il Contratto di lavoro del Dirigente dovrà contenere le informazioni previste per la generalità dei Lavoratori.

Al Dirigente, quando d'interesse per le Parti, saranno applicabili le tipologie contrattuali previste per la generalità dei Lavoratori, salvo i casi di esplicite particolari previsioni proprie della disciplina del lavoro Dirigenziale (*esempio durata del Tempo Determinato fino a 5 anni, con facoltà di recesso del Dirigente, con preavviso, dopo 3 anni*) o esclusioni.

Per gli altri istituti contrattuali, si rinvia a quanto espressamente previsto dal presente CCNL o dalla Legge.

Art. 232 - Dirigenti: Periodo di Prova e d'inserimento nella mansione

Il Periodo di prova può essere convenuto per una durata non superiore a 6 mesi per i Dirigenti di nuova assunzione, alle condizioni dell'art. 167 del presente CCNL, o in Mobilità Verticale ex art. 152.

Anche per gli Impiegati Direttivi o i Quadri che s'ipotizzano destinatari della qualifica e delle mansioni di Dirigente è attivabile la procedura di Mobilità Verticale.

Inoltre, per i Lavoratori di prima assunzione il cui previsto livello di approdo sia di Dirigente, si potranno attivare le Condizioni d'Ingresso ex art. 153 del presente CCNL.

Art. 233 - Dirigenti: Retribuzione Annuale Lorda

La Retribuzione Annuale Lorda (R.A.L.) Contrattuale del Dirigente sarà composta dalle diverse voci retributive (P.B.N.C.M., EPAM - Indennità Mensile contrattuale - Welfare contrattuale - Scatti di anzianità), negli importi riconosciuti per la propria Categoria di cui al Titolo LIV, oltre ad eventuale Superminimo Individuale ed ogni altra voce retributiva stabile e ricorrente riconosciuta al Dirigente come, a titolo di esempio, l'eventuale concordato Patto di non Concorrenza.

La Contrattazione di Secondo livello, nonché quella individuale, potranno prevedere:

1) Benefici in natura e loro regolamentazione;
2) Premi di Risultato o di Partecipazione ai risultati aziendali con loro possibilità di verifica e osservazione congiunta;
3) Formazione interna e/o esterna nell'interesse del Dirigenti o dell'Azienda,

mediante il quale l'Azienda pone il vincolo di non concorrenza a valere dalla cessazione del Dirigente.

Art. 234 - Dirigenti: Patto di non Concorrenza

Nel caso di stipula del Patto di non Concorrenza con personale che riveste la qualifica di Dirigente, esso dovrà prevedere, oltre al corrispettivo dovuto, anche precisi limiti temporali (*fino al massimo di 5 anni dalla cessazione*), di luogo e di oggetto.

Resta inteso che i limiti temporali, di oggetto e di luogo dovranno essere proporzionati e correlati all'effettivo interesse aziendale ed alle effettive mansioni del Dirigente nel rispetto del principio che, compatibilmente alle esigenze di salvaguardia assicurate dal Patto di non Concorrenza, si dovrà favorire l'estensione delle mansioni esercitabili dal Dirigente in costanza di Patto.

Normalmente, le mansioni esercitabili saranno crescenti con il decorrere della durata del Patto e le Parti, all'atto della stipula del Patto stesso, definiranno quali elementi tra oggetto, luogo e corrispettivo saranno soggetti a progressiva attenuazione. Nei casi dubbi, il Dirigente è invitato, con ordinaria diligenza, a effettuare una verifica preventiva con l'Azienda, onde evitare o limitare il possibile contenzioso.

Si dovrà prevedere un corrispettivo congruo rispetto alla retribuzione del Dirigente e ai limiti complessivi richiesti dal Patto di non Concorrenza, anche valutando nel caso concreto le residue capacità di lavoro, intese come possibilità di produzione del reddito da parte del Dirigente nel rispetto dei limiti previsti nel corso del Patto di non Concorrenza.

Il Patto di non Concorrenza dovrà considerarsi risolto qualora l'Azienda licenzi il Dirigente con cessazione dell'attività o per riduzione di personale.

Per quanto non definito sul Patto di non concorrenza si rinvia alle previsioni dell'art. 2125 c.c., all'art. 326 del CCNL, alla legislazione previdenziale e fiscale vigente e agli accordi individuali intercorsi tra il Dirigente e l'Azienda.

Le Parti consigliano di contenere le clausole restrittive del Patto di non Concorrenza nei limiti strettamente necessarie alle esigenze di salvaguardia aziendale.

Art. 235 - Dirigenti: Aumenti Periodici d'Anzianità

I Dirigenti hanno diritto agli Aumenti Periodici d'Anzianità nei modi e tempi previsti per la generalità dei Lavoratori.

Art. 236 - Dirigenti: Tredicesima Mensilità

I Dirigenti hanno diritto alla tredicesima mensilità, nei modi e tempi previsti per la generalità dei Lavoratori.

Art. 237 - Dirigenti: Ferie

La normativa delle Ferie sarà conforme a quella prevista per la generalità dei Lavoratori.

Art. 238 - Dirigenti: Malattia e Infortunio non professionale

In caso di malattia o infortunio non professionale del Dirigente, gli obblighi informativi, la disciplina del periodo di comporto e delle norme generali afferenti saranno quelli previsti per la generalità dei Lavoratori.

Mentre, il trattamento economico complessivo riconosciuto dal Datore di lavoro dovrà essere pari al 75% della Retribuzione Normale Mensile del Dirigente per tutto il tempo della malattia, ma entro i limiti di comporto contrattuale così come previsto per la generalità dei Lavoratori.

Alla scadenza del comporto contrattuale, è facoltà del Dirigente richiedere un'aspettativa non retribuita alle condizioni previste dall'art. 195.

Anche per i Dirigenti, si ricordano le prestazioni previste dall'Assistenza Sanitaria Integrativa erogata tramite l'En.Bi.C.

Art. 239 - Dirigenti: Infortunio professionale

In caso d'infortunio professionale non in itinere, spetta al Dirigente la conservazione del posto fino al limite massimo di 18 mesi o minor periodo qualora fosse accertata un'invalidità permanente totale o grave parziale. In tale periodo, vi sarà decorrenza di quota della Retribuzione Normale Mensile del Dirigente, già comprensiva dell'Indennità INAIL eventualmente spettante, entro il limite complessivo dell'85% della R.N.M.

Come detto, tale Retribuzione comprenderà l'Indennità erogata dall'INAIL, ex art. 70 del T.U.1124/65, se applicata dall'Azienda.

Art. 240 - Dirigenti: Maternità

In caso di Maternità, al Dirigente spetteranno le tutele previste dalla Legge e dal presente CCNL, per la generalità dei Lavoratori.

Art. 241 - Dirigenti: Preavviso di licenziamento e di dimissioni

In caso di licenziamento o dimissioni, si applicherà al Dirigente la disciplina del preavviso prevista dal presente CCNL.

Art. 242 - Dirigenti: Condizioni particolari di dimissioni del Dirigente

Al Dirigente si applicheranno le seguenti discipline particolari in caso di dimissioni:

1) <u>Mancata accettazione del trasferimento</u>

Fermo restando che il trasferimento dev'essere giustificato e mai potrà assumere la valenza di sanzione disciplinare atipica, entro 60 (sessanta) giorni dalla comunicazione del trasferimento non concordato ad oltre 150 chilometri dalla sede abituale di lavoro, il Dirigente avrà diritto di rassegnare le dimissioni senza obbligo di preavviso, con il riconoscimento aziendale di un'indennità pari a quella sostitutiva del preavviso ex art. 329. Sono fatte salve le diverse condizioni pattuite tra le Parti con Accordo Assistito.

2) Trasferimento di proprietà dell'Azienda

Il Dirigente che non intenda continuare il rapporto di lavoro con l'Azienda, quando il trasferimento di proprietà determini un'effettiva situazione di detrimento professionale, potrà procedere, entro 90 (novanta) giorni, alla risoluzione del rapporto di lavoro con diritto all'indennità di mancato preavviso spettante in caso di licenziamento (art. 341).

3) Mutamento di posizione

Il Dirigente che, a seguito di mutamento delle proprie mansioni sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolva, entro 90 (novanta) giorni, il rapporto di lavoro, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad una somma aggiuntiva al T.F.R. di importo pari all'indennità di mancato preavviso che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento (art. 341).
Tale trattamento sarà corrisposto solo nel caso in cui l'evento determini nei confronti del Dirigente un'effettiva situazione di detrimento professionale.

Art. 243 - Dirigenti: licenziamento

Il licenziamento dei Dirigenti deve essere intimato per iscritto, a norma dell'art. 2, L. 604/1966.

Non è richiesta la sussistenza di una "giusta causa" o di un "giustificato motivo" fermo restando che, ad esclusione del documentato "giustificato motivo oggettivo", sia il licenziamento per "giusta causa" che per "giustificato motivo soggettivo" dovranno effettuarsi a conclusione dell'iter disciplinare ex art. 7, L. 300/1970, che abbia confermato l'idoneità al recesso dei fatti contestati.

È possibile procedere al licenziamento del Dirigente senza "giustificato motivo soggettivo", o senza documentato "giustificato motivo oggettivo", o senza percorrere l'iter disciplinare ex art. 7, L. 300/1970, o senza obbligo di motivazione, riconoscendogli il Preavviso, lavorato o sostituito dalla relativa indennità ed una somma aggiuntiva al T.F.R. pari all'indennità lorda sostitutiva del preavviso a lui contrattualmente spettante.

Nei casi di recesso di cui all'art. 2119 c.c., avvenuto a conclusione dell'iter di

contestazione, che confermi il motivato licenziamento, il preavviso non sarà dovuto.

Art. 244 - Dirigenti: Trattamento di Fine Rapporto
La quota annua da accantonare e la disciplina afferente alla corresponsione e all'anticipazione sarà quella prevista per la generalità dei Lavoratori dal presente CCNL.
I redditi derivanti da piani di Stock Option o il Credito *Welfare* o anche i redditi collettivi esclusi in sede di concessione, non rilevano ai fini del calcolo del T.F.R.

Art. 245 - Dirigenti: Attività di ricerca, studio e scoperte durante il rapporto di lavoro
In caso d'invenzioni e innovazioni professionali attribuibili al Dirigente si applicherà l'articolo 64 D.Lgs. 30/2005.
Fermi restando gli obblighi di riservatezza previsti dal CCNL e previa verifica congiunta con l'Azienda, ogniqualvolta siano in gioco competenze o riferimenti aziendali, i Dirigenti potranno pubblicare articoli e contributi a proprio nome su riviste scientifiche, partecipare alla stesura di libri e manuali, svolgere interventi a convegni e incontri di studio, partecipare ad attività di studio anche presso università e centri di ricerca al di fuori dell'attività di lavoro ed in tempi compatibili con la stessa. Nel caso di attività di ricerca, vi è l'obbligo di verificarne preventivamente la compatibilità con l'Azienda.

Art. 246 - Dirigenti: Esclusività della prestazione
Per le particolari Autonomie, Responsabilità e Deleghe assegnate al Dirigente per lo svolgimento della sua prestazione, si richiamano *in toto* le disposizioni contenute nel Disciplinare del presente CCNL, che per la Categoria dei Dirigenti assumono massima rilevanza.

TITOLO LI
NORME PARTICOLARI PER I QUADRI

Art. 247 - Quadri - Appartengono alla categoria dei Quadri i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i Dirigenti, che svolgono, con carattere continuativo e con specifiche Autonomie, Responsabilità, Competenze e Deleghe, funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi aziendali in settori specifici di Grandi Aziende o con responsabilità generale per l'intera organizzazione nelle Piccole o Medie realtà, anche decentrate, quali filiali, negozi di catene, marchi e simili.

Art. 248 - Quadri: orario part-time speciale - Per i Quadri è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato part-time che sino a 30 (trenta) ore mensili, salvo diverso accordo tra le Parti sottoscritto nella lettera di assunzione, si articolerà in giornate lavorative di almeno 4 (quattro) ore ciascuna.

Art. 249 - Quadri: formazione e aggiornamento - Al fine di garantire il mantenimento degli standard qualitativi e il miglioramento dei servizi prestati, le Aziende favoriranno l'accesso dei Quadri a specifici corsi di formazione per le materie di loro diretta competenza. Le Parti convengono che presso l'Ente Bilaterale si elaborino, ove richiesto, progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione per i Quadri, anche con particolare riferimento ai diversi settori professionali.

Art. 250 - Quadri: assegnazione della qualifica - L'assegnazione della qualifica di Quadro al Lavoratore che svolge le relative mansioni, che non sia avvenuta per sostituzione di altro Quadro assente con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il termine previsto dalla Legge (*sei mesi solari consecutivi*). Nel caso in cui lo svolgimento delle mansioni superiori 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.

Art. 251 - Quadri: Assistenza Sanitaria Integrativa e Assicurativa - A favore dei Quadri compresi nella sfera d'applicazione del presente Contratto è operante tramite l'Ente Bilaterale, conformemente alle previsioni del Regolamento, l'Assistenza Sanitaria Integrativa al Servizio Sanitario Nazionale e l'Assicurazione sulla vita, così come previsto all'art. 205.

Art. 252 - Quadri: polizza assicurativa Responsabilità Civile - Ai Quadri dev'essere riconosciuta, attraverso polizza assicurativa o forme equivalenti predisposte dall'Azienda, anche la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa o dolo e relative a fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni svolte, con massimale di almeno **€ 100.000,00** (centomila Euro) per evento e per anno.

L'Azienda è altresì tenuta ad assicurare ai Quadri la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimento civile o penale e la copertura dal rischio di responsabilità civile verso terzi, anche conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni, con massimale di almeno **€ 1.000.000,00** (un milione di Euro).

Tali diritti decadono in caso di comprovata grave negligenza o responsabilità del Quadro o di conflitto d'interessi con l'Azienda.

TITOLO LII
CLASSIFICAZIONE UNICA DEL PERSONALE

Art. 253 - Classificazione unica del personale

I lavoratori dipendenti, Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai sono compresi in un'unica scala classificatoria articolata su dieci livelli: D2, D1, C2, C1, B2, B1, A2, Quadro A, Quadro e Dirigente.
È recepito il nuovo Sistema classificatorio per *equivalenza professionale*, con determinazione dell'inquadramento in base alle mansioni effettivamente e prevalentemente svolte dal Lavoratore, valutate secondo conoscenze e competenze, complessità, autonomia, responsabilità sul risultato, coordinamento e impatto organizzativo e con le declaratorie, i profili e le esemplificazioni previsti dal presente Titolo, secondo il procedimento dell'art. 255.
Le esemplificazioni riportano la denominazione del profilo; il suo contenuto è quello precisato nella declaratoria e nei fattori del livello.
Per facilità di lettura declaratorie, profili ed esemplificazioni sono espressi nel genere maschile, ferma restando la fungibilità professionale di genere, che qui si afferma esplicitamente.

Art. 254 - Principi generali di classificazione

L'inquadramento del lavoratore deve essere determinato dalle mansioni effettivamente e prevalentemente svolte, considerate nel loro contenuto professionale sostanziale.
Ai fini della classificazione del Personale sono valutati congiuntamente: conoscenze e competenze; complessità; autonomia; responsabilità sul risultato; coordinamento; impatto organizzativo.
I profili ricompresi nel medesimo livello, pur appartenendo a famiglie professionali differenti, sono caratterizzati da un valore professionale equivalente secondo i fattori di classificazione.
La collocazione di più profili nel medesimo livello non implica identità di mansioni, ma richiede equivalenza del valore professionale complessivo della prestazione.
Le denominazioni junior, aiuto, ausiliario, comune, qualificato, specializzato, provetto, coordinatore, responsabile e direttore individuano gradi professionali distinti quando utilizzate dal presente sistema e devono essere lette in coerenza con la declaratoria del livello.
La medesima famiglia professionale può svilupparsi su più livelli; ciascun profilo dovrà tuttavia essere identificato da una denominazione completa e da un codice univoco. La comune radice nominale del mestiere non determina equivalenza tra profili.
Le espressioni aziendali *manager, supervisor, specialist, team leader, responsabile* o equivalenti non hanno autonoma efficacia classificatoria. Prevalgono le funzioni effettivamente esercitate.

Quando il lavoratore svolga mansioni riferibili a più livelli, l'inquadramento sarà determinato dal nucleo professionale caratterizzante e prevalente, valutato in relazione alla continuità delle funzioni, alla responsabilità stabilmente attribuita e alla rilevanza organizzativa.
La dimensione dell'impresa o dell'unità rileva soltanto quando determini concretamente maggiore complessità dei processi, delle risorse, delle relazioni, dei rischi o dei risultati affidati.
Le qualificazioni, abilitazioni e responsabilità professionali previste dalla legge restano ferme. L'inserimento di un profilo nel presente sistema non abilita allo svolgimento di attività riservate o protette da Albi.
I profili sono esemplificativi e non esaustivi. Le figure non espressamente nominate sono inquadrate per analogia con il profilo avente equivalente contenuto professionale.
In caso di dubbio tra due livelli contigui, deve essere verificata la presenza stabile dell'elemento differenziale positivo proprio del livello superiore. L'assenza di tale elemento esclude l'inquadramento superiore; viceversa, la sua presenza stabile dovrà determinare il riconoscimento del livello superiore, secondo le previsioni del presente CCNL.

Art. 255 - Fattori di classificazione e valutazione congiunta

Fattore 1: i fattori di cui al principio generale per l'inquadramento del personale sulle *conoscenze e competenze, complessità, autonomia, responsabilità sul risultato, coordinamento, impatto organizzativo* sono graduati, per ciascun livello, in sintesi nella Matrice al successivo articolo, e riportati nella declaratoria di ciascun livello all'art. 258 che segue.
Fattore 2: la valutazione congiunta richiesta sulle *conoscenze e competenze, complessità, autonomia, responsabilità sul risultato, coordinamento, impatto organizzativo* si effettua confrontando le mansioni effettivamente e prevalentemente svolte con tutti i fattori della riga, e non con uno soltanto di essi.
Fattore 3: l'elemento positivo caratterizzante indicato nella Matrice costituisce la sintesi della riga e non sostituisce la valutazione dei singoli fattori.
Fattore 4: la scala dei livelli è correlata ai gradi del Quadro europeo delle qualifiche secondo la colonna E.Q.F. della Matrice. La correlazione ha funzione di riferimento interpretativo dei fattori e di raccordo con il Quadro nazionale delle qualificazioni. Il livello di inquadramento corrisponde al grado dei fattori **richiesto dalla mansione effettivamente e prevalentemente svolta**, e non al grado dei fattori **posseduto dal lavoratore**. Il possesso di titoli di studio, qualificazioni o certificazioni non determina di per sé il diritto a un livello di inquadramento, né la loro assenza preclude il riconoscimento del livello corrispondente alle mansioni effettivamente svolte.
Fattore 5: Profili professionali non espressamente nominati nella Classificazione

L'equivalenza di contenuto professionale deve essere accertata sui fattori della Matrice. Il Profilo professionale non espressamente nominato nella Classificazione dovrà essere collocato nel livello i cui fattori corrispondono a quelli richiesti dalla mansione effettivamente svolta, indipendentemente dalla famiglia di appartenenza e dalla somiglianza della denominazione con altri profili.
Qualora la mansione manchi di esemplificazione contrattuale, al lavoratore è assegnato il titolo in uso, facendo riferimento, ai fini dell'inquadramento, al profilo, alla declaratoria e ai fattori applicabili.
La Commissione Nazionale Classificazione e TEC raccoglie le collocazioni effettuate ai sensi del comma 1 e ne propone alle Parti il recepimento tra i profili.

Matrice dei fattori di Classificazione del Personale

Liv.	Identità professionale	1 · Conoscenze e competenze	2 · Complessità	3 · Autonomia
D2	Addetto ausiliario - mansioni elementari	Conoscenze generali di base, omogenee o di poco superiori alle normali esperienze di vita. Abilità limitate all'osservanza di disposizioni basilari settoriali.	Mansioni semplici, elementari e ripetitive, o meramente ausiliarie; istruzioni puntuali; strumenti di uso comune.	Operativa: esegue disposizioni o procedure predeterminate, con competenze acquisite dopo un modesto periodo formativo o di affiancamento.
D1	Operatore comune e addetto esecutivo	Semplici conoscenze pratiche e capacità esecutive acquisite. Abilità cognitive e pratiche per utilizzare informazioni rilevanti con regole e strumenti adeguati.	Singole operazioni o fasi ricorrenti secondo istruzioni e procedure definite; problemi di normale difficoltà.	Esecutiva: utilizza correttamente programmi e attrezzature date, rispettando la sequenza delle lavorazioni e le tecniche d'intervento.
C2	Operatore qualificato e impiegato d'ordine qualificato	Qualificata conoscenza di fatti, principi, processi e concetti generali del proprio ambito. Abilità cognitive e pratiche per organizzare il proprio lavoro e risolvere problemi.	Lavori qualificati con normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche; anomalie ordinarie trattate secondo criteri conosciuti; non casi complessi.	Elevata esecutiva: sceglie e applica metodi di base, strumenti, materiali e informazioni sul ciclo ordinario affidato.

Liv.	Identità professionale	1 · Conoscenze e competenze	2 · Complessità	3 · Autonomia
C1	Operatore specializzato e impiegato d'ordine ad elevata autonomia operativa	Conoscenza pratica e teorica elevata, riferita ad ampi contesti di lavoro. Abilità cognitive e pratiche per organizzare e risolvere problemi specifici del proprio campo.	Situazioni non integralmente standardizzate, affrontate entro criteri aziendali; non mansioni di concetto complesse.	Professionale: nel rispetto di procedure o disposizioni generali, sceglie la successione delle operazioni, le soluzioni, i mezzi, gli strumenti e i tempi d'intervento.
B2	Impiegato di concetto e specialista provetto	Conoscenza pratica e teorica completa e specializzata nello specifico ambito, con consapevolezza dei confini di tale conoscenza. Completa gamma di abilità cognitive e pratiche.	Situazioni non standard valutate autonomamente; soluzioni creative a problemi di competenza; contesti esposti a cambiamenti anche imprevedibili.	Funzionale: sceglie programmi, procedure, soluzioni tecniche e organizzative nel proprio settore. Elevata professionale quando opera con conoscenze integrate su più settori aziendali.
B1	Impiegato di concetto coordinatore e capo unità	Conoscenze avanzate in un ambito lavorativo, con comprensione critica di teorie e principi. Abilità avanzate che dimostrino padronanza e capacità d'innovazione.	Problemi complessi e imprevedibili in un ambito specializzato; attività o progetti complessi.	Organizzativa: sceglie autonomamente, nell'area di competenza, mezzi, programmi, formazione e organizzazione del lavoro necessari agli obiettivi aziendali.
A2	Responsabile di servizio, area, processo o unità	Conoscenza altamente specializzata, anche all'avanguardia nel proprio ambito, con consapevolezza critica delle problematiche e dell'interfaccia tra campi diversi. Abilità specializzate di soluzione dei problemi, ricerca e innovazione.	Contesti complessi e imprevedibili che richiedono nuovi approcci strategici; integrazione di conoscenze provenienti da ambiti diversi.	Gestionale ed estesa organizzativa: opera in attività multisettoriali con responsabilità comprendenti aree non omogenee; gestisce risorse, priorità e obiettivi.
QA	Quadro A - direttore o responsabile di funzione	Il più elevato livello conoscitivo e gestionale dell'attività, esteso o multiprofessionale, con funzione d'interfaccia tra campi diversi. Tecniche più avanzate per problemi complessi dell'innovazione.	Direzione di un'intera funzione o di una pluralità di servizi e unità, con indirizzo operativo, pianificazione e controllo.	Estesa gestionale: oltre al coordinamento organizzativo, gestisce i propri sottoposti e sceglie le soluzioni in funzione delle loro osservazioni e degli obiettivi generali ricevuti.

Liv.	Identità professionale	1 · Conoscenze e competenze	2 · Complessità	3 · Autonomia
Q	Quadro direttivo o ad elevata professionalità strategica	Il più elevato livello conoscitivo e gestionale, che nelle piccole aziende può interessare tutti i settori. Tecniche più avanzate e specializzate, tra cui la sintesi e la valutazione.	Funzioni di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa; presidio complessivo di sistemi, rischi, dati, tecnologie o processi essenziali.	Rappresentativa: opera come alter ego dell'imprenditore, con delega di poteri e di firma in un importante settore di grande azienda o quale direttore di piccola azienda.
DIR	Dirigente - funzione apicale generale o di parte autonoma dell'impresa	Il più elevato livello conoscitivo e gestionale, con effetti su tutti i settori aziendali e funzione d'interfaccia tra campi diversi; elevatissimo grado di professionalità multidisciplinare.	Problemi complessi della ricerca e dell'innovazione; ridefinizione delle conoscenze esistenti o della pratica professionale.	Riceve solo direttive di carattere generale, in rapporto di elevata collaborazione fiduciaria; opera come alter ego dell'imprenditore con deleghe di poteri e di firma riferite all'intera azienda.

Matrice con elemento positivo caratterizzante e correlazione E.Q.F.

Liv.	EQF	4 · Responsabilità sul risultato	5 · Coordinamento	6 · Impatto organizzativo	Elemento positivo caratterizzante
D2	1	Risponde della sola corretta esecuzione materiale dell'operazione assegnata.	Nessuno. Nelle mansioni più elevate opera sotto la diretta supervisione di un lavoratore di livello superiore.	Nullo: l'esito della prestazione non eccede la singola operazione.	*Mansioni semplici, elementari, ripetitive o meramente ausiliarie; istruzioni puntuali; strumenti di uso comune.*

Liv.	EQF	4 · Responsabilità sul risultato	5 · Coordinamento	6 · Impatto organizzativo	Elemento positivo caratterizzante
D1	2	Risponde dell'esecuzione delle fasi affidate. Segnala le anomalie senza trattarle; non effettua valutazioni tecniche.	Nessuno. Non organizza il lavoro altrui.	Circoscritto alla fase o all'operazione: non gestisce autonomamente un ciclo qualificato completo.	*Semplici conoscenze pratiche e capacità esecutive acquisite; svolgimento di singole operazioni o fasi ricorrenti secondo istruzioni e procedure definite. Non gestisce autonomamente un ciclo qualificato completo; segnala le anomalie; non effettua valutazioni tecniche e non organizza il lavoro altrui.*
C2	3	Risponde del completamento dei compiti del proprio ambito, adeguando il comportamento alle circostanze. Effettua controlli e riscontri ricorrenti.	Può coordinare organizzativamente un gruppo di lavoratori di livello inferiore, senza poteri gerarchici o disciplinari e senza organizzazione autonoma del lavoro altrui.	Limitato al ciclo ordinario affidato.	*Lavori qualificati con normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche; autonomia esecutiva sul ciclo ordinario affidato. Effettua controlli e riscontri ricorrenti e tratta anomalie ordinarie secondo criteri conosciuti; non esercita autonomia specialistica su casi complessi.*

Liv.	EQF	4 · Responsabilità sul risultato	5 · Coordinamento	6 · Impatto organizzativo	Elemento positivo caratterizzante
C1	4	Risponde della corretta esecuzione del risultato e del rispetto di quantità, qualità e tempi di evasione, anche per il gruppo organizzativamente coordinato.	Supervisiona il lavoro ordinario di altri, con responsabilità per la valutazione e il miglioramento delle attività, senza poteri gerarchici o disciplinari.	Esteso alla mansione tipica, gestita in modo autonomo e completo.	*Compiti operativi, anche di vendita, o attività richiedenti specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche; gestione autonoma e completa della mansione tipica. Affronta situazioni non integralmente standardizzate entro criteri aziendali; risponde della corretta esecuzione del risultato; non svolge mansioni di concetto complesse.*
B2	5	Risponde del risultato professionale o del processo; controlla e sviluppa le prestazioni proprie e di altri.	Funzionale, anche su più ambiti: dirige l'esecuzione del lavoro dei sottoposti senza rispondere dell'operatività complessiva di una struttura.	Esteso al processo o alla specialità presidiata; può interessare più settori aziendali.	*Mansioni di concetto o prevalentemente tali, oppure attività specializzate provette, richiedenti particolari conoscenze, esperienza e capacità professionale approfondita. Valuta situazioni non standard, sceglie soluzioni tecniche od operative e risponde del risultato professionale o del processo; eventuale coordinamento solo funzionale.*

Liv.	EQF	4 · Responsabilità sul risultato	5 · Coordinamento	6 · Impatto organizzativo	Elemento positivo caratterizzante
B1	6	Risponde dell'operatività complessiva della struttura affidata e del processo decisionale, anche in contesti imprevedibili.	Stabile: organizza il lavoro, assegna le attività e verifica risultati e standard di un ufficio, reparto, gruppo o unità. Gestisce lo sviluppo professionale dei sottoposti e attiva i procedimenti disciplinari.	Esteso all'unità organizzativa affidata.	*Compiti operativamente autonomi e/o funzioni stabili di coordinamento e controllo di un ufficio, reparto, gruppo o unità. Organizza il lavoro, assegna attività, verifica risultati e standard e risponde dell'operatività complessiva della struttura affidata.*
A2	7	Risponde della gestione complessiva del servizio, area, processo o unità e dei relativi risultati.	Verifica le prestazioni dei gruppi di lavoro sottoposti, dei quali ha la responsabilità disciplinare.	Esteso al servizio, all'area o al processo, con autonomia organizzativa. Non dirige un'intera funzione aziendale né una pluralità stabile di unità.	*Responsabilità gestionale complessiva di un servizio, area, processo o unità; autonomia organizzativa; gestione di risorse, priorità e obiettivi. Si distingue dal B1 per la responsabilità gestionale complessiva e dal Quadro A perché non dirige un'intera funzione aziendale né una pluralità stabile di servizi o unità.*

Liv.	EQF	4 · Responsabilità sul risultato	5 · Coordinamento	6 · Impatto organizzativo	Elemento positivo caratterizzante
QA	8	Risponde complessivamente dei risultati della funzione diretta, nell'ambito delle politiche e degli obiettivi generali definiti dall'impresa.	Coordina e gestisce l'intero gruppo di lavoro, con gestione disciplinare dei propri sottoposti.	Esteso all'intera funzione aziendale o a una pluralità stabile di servizi o unità. Privo di deleghe generali di rappresentanza.	*Direzione stabile di un'intera funzione aziendale o di una pluralità di servizi o unità, con autonomia organizzativa, indirizzo operativo, pianificazione, controllo e responsabilità complessiva dei risultati nell'ambito delle politiche e degli obiettivi generali definiti dall'impresa. Il Quadro A si distingue dall'A2 per l'ampiezza della funzione diretta e dal Quadro per l'assenza di responsabilità strategica primaria, di deleghe generali o di poteri rappresentativi idonei a impegnare stabilmente l'impresa verso terzi.*

Liv.	EQF	4 · Responsabilità sul risultato	5 · Coordinamento	6 · Impatto organizzativo	Elemento positivo caratterizzante
Q	8Q	Responsabilità primaria su una funzione strategica e dei risultati delle aree autonome e dei gruppi coordinati, ovvero dell'intera piccola azienda.	Coordina aree autonome e gruppi di lavoro, rispondendo dei relativi risultati.	Incide sugli indirizzi generali dell'impresa.	*Funzioni di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, con responsabilità direttiva o professionale strategica. Il livello ricorre in presenza di deleghe gestionali o rappresentative di significativa ampiezza, responsabilità primaria su una funzione strategica, oppure presidio complessivo di sistemi, rischi, dati, tecnologie, investimenti o processi essenziali. Si distingue dal Quadro A per la capacità di incidere sugli indirizzi generali, per l'ampiezza dei poteri o per la rilevanza strategica e aziendale del risultato affidato.*
DIR	-	Responsabilità dei risultati complessivi aziendali.	Promuove, coordina e gestisce gli obiettivi generali dell'impresa o di una sua parte organizzativamente autonoma.	Potere di imprimere direttive a tutta l'impresa o a una sua estesa parte autonoma.	*Alter ego dell'imprenditore o figura apicale che promuove, coordina e gestisce gli obiettivi generali dell'impresa o di una sua parte organizzativamente autonoma.*

Art. 256 - Glossario organizzativo

Ai fini della corretta classificazione, le espressioni utilizzate nelle declaratorie e nei fattori hanno il significato che segue.

a) «Responsabile»: figura che, al proprio livello di competenza e con le mansioni che gli sono proprie, gestisce e coordina un gruppo di Responsabili e/o Lavoratori. Coincide con le figure specifiche di Responsabile di Direzione, Capo Servizio, Capo Ufficio, Capo Reparto, Capo Squadra. Risponde al suo superiore gerarchico, mentre il grado di autonomia e responsabilità dipende dal livello professionale acquisito.
b) «Servizio o Settore»: struttura amministrativa, commerciale, tecnica o produttiva complessa, composta da più uffici o reparti.
c) «Ufficio»: struttura amministrativa semplice a contenuto coerente.
d) «Reparto»: struttura operativa complessa, composta da più squadre.
e) «Capo Ufficio o Capo Reparto»: quando un lavoratore, per le proprie autonomie, responsabilità e competenze, gestisce e coordina un gruppo di lavoratori di livello inferiore appartenenti al medesimo ufficio o reparto, con responsabilità del loro lavoro.
f) «Squadra»: un gruppo di professionalità omogenee, comprendente fino a dieci lavoratori.
g) «Capo Squadra»: quando l'operatore, per le proprie autonomie, responsabilità e competenze, coordina un gruppo di lavoratori di area professionale omogenea che concorrono all'esecuzione di un determinato lavoro.
h) «Gruppo»: insieme fino a cinque lavoratori aventi competenze omogenee, normalmente distribuiti su più livelli.

Art. 257 - Commissione nazionale Classificazione e TEC

È istituita la Commissione Nazionale Classificazione e TEC. Le modalità costitutive, organizzative e di funzionamento saranno stabilite dalle Parti sottoscrittrici il presente CCNL con successivo accordo tra le Parti.
La Commissione monitorerà l'evoluzione delle professionalità, i nuovi modelli distributivi, il commercio digitale, l'intelligenza artificiale, l'automazione, la cybersecurity e le modifiche della classificazione ATECO, proponendo alle Parti sottoscrittrici il CCNL eventuali aggiornamenti dei profili, salvaguardando la coerenza verticale dei livelli e l'equivalenza professionale intralivello.
La Commissione verificherà annualmente anche la coerenza tra Classificazione professionale, RAL contrattuale e complessivo valore degli istituti economici e normativi.
Quanto sopra, fermo restando la corretta applicazione della normativa vigente e, in particolare, dell'art. 2103 c.c.

Art. 258 - Classificazione del personale DECLARATORIE, PROFILI e MANSIONI

Livello D2

1. Titolo del livello: **Addetto ausiliario - mansioni elementari**.

2. Declaratoria. Mansioni semplici, elementari, ripetitive o meramente ausiliarie; istruzioni puntuali; strumenti di uso comune.

3. Fattori di classificazione. Grado E.Q.F. correlato: 1.

Conoscenze e competenze	Conoscenze generali di base, omogenee o di poco superiori alle normali esperienze di vita. Abilità limitate all'osservanza di disposizioni basilari settoriali.
Complessità	Mansioni semplici, elementari e ripetitive, o meramente ausiliarie; istruzioni puntuali; strumenti di uso comune.
Autonomia	Operativa: esegue disposizioni o procedure predeterminate, con competenze acquisite dopo un modesto periodo formativo o di affiancamento.
Responsabilità sul risultato	Risponde della sola corretta esecuzione materiale dell'operazione assegnata.
Coordinamento	Nessuno. Nelle mansioni più elevate opera sotto la diretta supervisione di un lavoratore di livello superiore.
Impatto organizzativo	Nullo: l'esito della prestazione non eccede la singola operazione.

4. Profili ed esemplificazioni.

GEN - Ruoli generali, operativi e ausiliari

GEN-D2-01 Pulitore / Addetto alle pulizie semplici

GEN-D2-02 Addetto al riordino elementare dei locali

GEN-D2-03 Garzone / Addetto ausiliario a mansioni elementari *(operatore, conducente mezzo, sistemazione, controllo accessi, ritiro badge, ritiro e consegna materiale, informazioni eventi, preparazione componenti cucina, riordino ecc.)*

GEN-D2-04 Addetto a semplici operazioni manuali ripetitive

GEN-D2-05 Lavapiatti / Addetto al lavaggio stoviglie

GEN-D2-06 Addetto al volantinaggio e alla distribuzione di materiale promozionale

GEN-D2-07 Addetto ad attività ausiliarie alla viabilità e alla fruizione dei parcheggi

Altre Figure simili

Livello D1

1. Titolo del livello: **Operatore comune e addetto esecutivo**.

2. Declaratoria. Semplici conoscenze pratiche e capacità esecutive acquisite; svolgimento di singole operazioni o fasi ricorrenti secondo istruzioni e procedure definite. Non gestisce autonomamente un ciclo qualificato completo; segnala le anomalie; non effettua valutazioni tecniche e non organizza il lavoro altrui.

3. Fattori di classificazione. Grado E.Q.F. correlato: **2**.

Conoscenze e competenze	Semplici conoscenze pratiche e capacità esecutive acquisite. Abilità cognitive e pratiche per utilizzare informazioni rilevanti con regole e strumenti adeguati.
Complessità	Singole operazioni o fasi ricorrenti secondo istruzioni e procedure definite; problemi di normale difficoltà.
Autonomia	Esecutiva: utilizza correttamente programmi e attrezzature date, rispettando la sequenza delle lavorazioni e le tecniche d'intervento.
Responsabilità sul risultato	Risponde dell'esecuzione delle fasi affidate. Segnala le anomalie senza trattarle; non effettua valutazioni tecniche.
Coordinamento	Nessuno. Non organizza il lavoro altrui.
Impatto organizzativo	Circoscritto alla fase o all'operazione: non gestisce autonomamente un ciclo qualificato completo.

4. Profili ed esemplificazioni.

AMM - Amministrazione, contabilità e personale

AMM-D1-01 Addetto al supporto documentale e alla riproduzione di documenti

AMM-D1-02 Addetto all'archiviazione materiale secondo criteri predeterminati

AMM-D1-03 Addetto all'inserimento e all'aggiornamento di dati su procedure definite

AMM-D1-04 Addetto al supporto operativo alla fatturazione e alla registrazione documentale

INF - Sistemi informativi e supporto informatico

INF-D1-01 Addetto alle operazioni informatiche ricorrenti secondo procedure

INF-D1-02 Addetto al salvataggio e alla custodia periodica dei dati

INF-D1-03 Addetto al supporto utenti di primo livello su procedure definite

TEC - Area tecnica, impianti e manutenzione

TEC-D1-01 Addetto al supporto tecnico esecutivo

TEC-D1-02 Riparatore addetto a interventi semplici secondo istruzioni

LOG - Logistica, magazzino, trasporti e approvvigionamenti

LOG-D1-01 Addetto al carico e scarico

LOG-D1-02 Imballatore / Addetto al confezionamento semplice

LOG-D1-03 Addetto allo smistamento operativo di colli e materiali

LOG-D1-04 Scaffalista / Addetto al rifornimento scaffali

LOG-D1-05 Fattorino / Addetto a consegne e commissioni semplici

LOG-D1-06 Addetto al controllo delle scadenze e al rifornimento delle merci

LOG-D1-07 Conducente di automezzi aziendali per spostamenti non prevalenti, senza responsabilità del carico e della consegna

LOG-D1-08 Addetto al prelievo e al confezionamento degli ordini del canale digitale

ACC - Accoglienza, custodia, controllo e servizi di supporto

ACC-D1-01 Custode / Portiere / Addetto al presidio accessi

ACC-D1-02 Guardarobiere

ACC-D1-03 Addetto all'accoglienza di base e alle informazioni standard

ACC-D1-04 Addetto antitaccheggio e al presidio antifurto

ACC-D1-05 Addetto al servizio clienti su canali digitali, su risposte e procedure standard

COM - Vendita, cassa e attività commerciali

COM-D1-01 Addetto ausiliario alla vendita e al riordino dell'area vendita

COM-D1-02 Addetto al posizionamento e al rifornimento dei prodotti sull'area di vendita

COM-D1-03 Addetto alla vendita su istruzioni e procedure definite

COM-D1-04 Addetto alla vendita in affiancamento

COM-D1-05 Addetto alla vendita stagionale e di supporto nei periodi di maggiore affluenza

COM-D1-06 Addetto alla preparazione e alla consegna degli ordini e dei resi alla clientela

COM-D1-07 Addetto al rifornimento di carburante e liquidi dei veicoli

COM-D1-08 Addetto al caricamento delle distributrici di cibi e bevande

Nota classificatoria. L'Addetto alla vendita di livello D1 esercita l'attività di vendita secondo istruzioni e procedure definite, senza gestire autonomamente il ciclo qualificato completo e senza effettuare valutazioni tecniche sui casi non standard. Lo svolgimento di attività di vendita non comporta, di per sé, l'inquadramento nel livello superiore: l'elemento differenziale è costituito dall'autonomia sul ciclo ordinario affidato, secondo i criteri di Classificazione di cui al presente Titolo.

ALI - Area alimentare, preparazione e somministrazione

ALI-D1-01 Addetto ausiliario di cucina, laboratorio o banco

ALI-D1-02 Cantiniere

ALI-D1-03 Dispensiere

ALI-D1-04 Addetto alla cella frigorifera, ai surgelati e ai precotti

PRM - Promozione, allestimenti, monitoraggio ed eventi

PRM-D1-01 Addetto al supporto materiale ad allestimenti ed eventi

PRM-D1-02 Addetto all'assistenza in occasione di manifestazioni ed eventi

PRM-D1-03 Addetto all'allestimento di spazi promozionali su schemi definiti

DIG - Innovazione digitale, dati, intelligenza artificiale e cybersecurity

DIG-D1-01 Addetto all'inserimento e alla pubblicazione di contenuti e anagrafiche su procedure definite

DIG-D1-02 Addetto al controllo di qualità dei dati su criteri predefiniti

GEN - Ruoli generali, operativi e ausiliari

GEN-D1-01 Operaio comune addetto a operazioni semplici secondo istruzioni

Altre Figure simili

Livello C2

1. Titolo del livello: **Operatore qualificato e impiegato d'ordine - qualificato**

2. Declaratoria. Lavori qualificati con normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche; autonomia esecutiva sul ciclo ordinario affidato. Effettua controlli e riscontri ricorrenti e tratta anomalie ordinarie secondo criteri conosciuti; non esercita autonomia specialistica su casi complessi.

3. Fattori di classificazione. Grado E.Q.F. correlato: 3.

Conoscenze e competenze	Qualificata conoscenza di fatti, principi, processi e concetti generali del proprio ambito. Abilità cognitive e pratiche per organizzare il proprio lavoro e risolvere problemi.
Complessità	Lavori qualificati con normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche; anomalie ordinarie trattate secondo criteri conosciuti; non casi complessi.
Autonomia	Elevata esecutiva: sceglie e applica metodi di base, strumenti, materiali e informazioni sul ciclo ordinario affidato.
Responsabilità sul risultato	Risponde del completamento dei compiti del proprio ambito, adeguando il comportamento alle circostanze. Effettua controlli e riscontri ricorrenti.
Coordinamento	Può coordinare organizzativamente un gruppo di lavoratori di livello inferiore, senza poteri gerarchici o disciplinari e senza organizzazione autonoma del lavoro altrui.
Impatto organizzativo	Limitato al ciclo ordinario affidato.

4. Profili ed esemplificazioni.

AMM - Amministrazione, contabilità e personale

AMM-C2-01 Impiegato d'ordine / Addetto amministrativo qualificato

AMM-C2-02 Addetto alla contabilità ordinaria secondo procedure definite

AMM-C2-03 Addetto all'amministrazione del personale su procedure ordinarie

INF - Sistemi informativi e supporto informatico

INF-C2-01 Addetto CED / Tecnico di supporto informatico qualificato

TEC - Area tecnica, impianti e manutenzione

TEC-C2-01 Operaio qualificato di manutenzione o installazione

TEC-C2-02 Addetto qualificato alla conduzione di impianti

TEC-C2-03 Disegnatore particolarista su specifiche definite

TEC-C2-04 Riparatore qualificato

LOG - Logistica, magazzino, trasporti e approvvigionamenti

LOG-C2-01 Preparatore di commissioni / Addetto qualificato di magazzino

LOG-C2-02 Conducente di autovetture e/o autoveicoli fino a 3,5 tonnellate

LOG-C2-03 Addetto qualificato alla gestione ordini e flussi ordinari

LOG-C2-04 Addetto qualificato alla gestione degli ordini e dei resi del canale digitale

ACC - Accoglienza, custodia, controllo e servizi di supporto

ACC-C2-01 Centralinista / Addetto al centralino qualificato

ACC-C2-02 Addetto al front office qualificato

ACC-C2-03 Addetto al box assistenza clienti

ACC-C2-04 Hostess / Steward addetto all'accoglienza

ACC-C2-05 Addetto qualificato al servizio clienti digitale, con trattazione istruttoria di resi, cambi e reclami

COM - Vendita, cassa e attività commerciali

COM-C2-01 Addetto controllo vendite

COM-C2-02 Aiutante commesso / Addetto vendita in fase di qualificazione

COM-C2-03 Addetto commerciale qualificato su procedure ordinarie

COM-C2-04 Commesso qualificato su procedure ordinarie

COM-C2-05 Addetto alla vendita assistita su procedure ordinarie

COM-C2-06 Addetto qualificato alla vendita di prodotti a marchio o in concessione, secondo le procedure del concedente

COM-C2-07 Addetto qualificato al reparto o alla categoria merceologica, su assortimento e procedure definiti

COM-C2-08 Addetto qualificato alla vendita con supporto di sistemi informativi o di procedure assistite

COM-C2-09 Addetto qualificato al servizio clienti e alla trattazione istruttoria di resi, cambi e reclami

COM-C2-10 Addetto alla vendita e all'assistenza clienti su canali digitali, su procedure ordinarie

COM-C2-11 Addetto al rifornimento di carburante e liquidi dei veicoli, con riscossione dei pagamenti, piccoli interventi di assistenza e vendita

Nota classificatoria. *L'Addetto commerciale qualificato su procedure ordinarie e i profili equiparati si distinguono dall'Addetto alla vendita di livello D1 per la gestione autonoma dell'intero ciclo ordinario affidato e per la trattazione delle anomalie ordinarie secondo criteri conosciuti. Il livello D1 svolge singole operazioni o fasi ricorrenti secondo istruzioni e procedure definite, segnala le anomalie senza trattarle e non gestisce autonomamente un ciclo qualificato completo.*

ALI - Area alimentare, preparazione e somministrazione

ALI-C2-01 Aiuto cuoco

ALI-C2-02 Aiuto pizzaiolo

ALI-C2-03 Aiuto pasticcere / Aiuto gelatiere

ALI-C2-04 Commis di cucina

ALI-C2-05 Commis di sala e bar

ALI-C2-06 Aiuto banconiere

ALI-C2-07 Macellaio qualificato

PRM - Promozione, allestimenti, monitoraggio ed eventi

PRM-C2-01 Addetto qualificato alle attività promozionali

PRM-C2-02 Dimostratore / Esecutore di iniziative promozionali

PRM-C2-03 Addetto qualificato all'allestimento e al visual merchandising su linee guida aziendali

PRM-C2-04 Addetto qualificato ai contenuti e alla gestione editoriale dei canali social, su piano editoriale definito

PRM-C2-05 Addetto qualificato alle campagne promozionali digitali, su piani definiti

LIN - Attività linguistiche, traduzione e interpretariato

LIN-C2-01 Addetto alle traduzioni ordinarie su terminologia consolidata

DIG - Innovazione digitale, dati, intelligenza artificiale e cybersecurity

DIG-C2-01 Addetto digital operations / e-commerce / marketplace

DIG-C2-02 Addetto CRM e data quality su procedure definite

DIG-C2-03 Addetto qualificato al catalogo prodotti e alle anagrafiche su linee guida definite

DIG-C2-04 Addetto all'esecuzione e al controllo di processi assistiti da sistemi di intelligenza artificiale, su procedure definite

DIG-C2-05 Addetto alla verifica e alla validazione degli output dei sistemi automatizzati

Altre Figure simili

Livello C1

1. Titolo del livello: **Operatore specializzato e impiegato d'ordine ad elevata autonomia operativa.**

2. Declaratoria. Compiti operativi, anche di vendita, o attività richiedenti specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche; gestione autonoma e completa della mansione tipica. Affronta situazioni non integralmente standardizzate entro criteri aziendali; risponde della corretta esecuzione del risultato; non svolge mansioni di concetto complesse.

3. Fattori di classificazione. Grado E.Q.F. correlato: 4.

Conoscenze e competenze	Conoscenza pratica e teorica elevata, riferita ad ampi contesti di lavoro. Abilità cognitive e pratiche per organizzare e risolvere problemi specifici del proprio campo.
Complessità	Situazioni non integralmente standardizzate, affrontate entro criteri aziendali; non mansioni di concetto complesse.
Autonomia	Professionale: nel rispetto di procedure o disposizioni generali, sceglie la successione delle operazioni, le soluzioni, i mezzi, gli strumenti e i tempi d'intervento.
Responsabilità sul risultato	Risponde della corretta esecuzione del risultato e del rispetto di quantità, qualità e tempi di evasione, anche per il gruppo organizzativamente coordinato.
Coordinamento	Supervisiona il lavoro ordinario di altri, con responsabilità per la valutazione e il miglioramento delle attività, senza poteri gerarchici o disciplinari.
Impatto organizzativo	Esteso alla mansione tipica, gestita in modo autonomo e completo.

4. Profili ed esemplificazioni.

AMM - Amministrazione, contabilità e personale

AMM-C1-01 Contabile d'ordine / Impiegato amministrativo ad elevata autonomia operativa

AMM-C1-02 Addetto all'amministrazione del personale con gestione autonoma del ciclo ordinario

AMM-C1-03 Segretario di direzione con gestione autonoma delle pratiche affidate

INF - Sistemi informativi e supporto informatico

INF-C1-01 Tecnico informatico / Sistemista operativo

TEC - Area tecnica, impianti e manutenzione

TEC-C1-01 Tecnico installatore / Manutentore specializzato

TEC-C1-02 Frigorista specializzato

TEC-C1-03 Disegnatore tecnico specializzato

LOG - Logistica, magazzino, trasporti e approvvigionamenti

LOG-C1-01 Magazziniere

LOG-C1-02 Addetto acquisti / approvvigionamenti con gestione autonoma del ciclo operativo

LOG-C1-03 Addetto logistica con gestione autonoma dei flussi ordinari

LOG-C1-04 Addetto alla gestione autonoma dei flussi logistici del canale digitale

ACC - Accoglienza, custodia, controllo e servizi di supporto

ACC-C1-01 Specialista del servizio clienti e della gestione autonoma dei casi complessi

COM - Vendita, cassa e attività commerciali

COM-C1-01 Cassiere comune

COM-C1-02 Commesso alla vendita

COM-C1-03 Cambia valuta

COM-C1-04 Addetto qualificato alle agenzie di scommesse

COM-C1-05 Commesso orafo / Commesso di sartoria

COM-C1-06 Addetto alla vendita omnicanale con gestione autonoma del ciclo di vendita e post-vendita

Nota classificatoria. *Il Commesso alla vendita si distingue dall'Addetto commerciale qualificato su procedure ordinarie, di livello C2, per la gestione autonoma e completa del ciclo di vendita, comprensiva della definizione dei casi non integralmente standardizzati: resi, cambi, garanzie, reclami e condizioni di vendita non previste dalla procedura ordinaria. Ove la definizione di tali casi sia rimessa all'autorizzazione di altra figura, le mansioni restano riconducibili al livello C2. L'esecuzione di controlli e riscontri ricorrenti, compresi la chiusura e il riscontro dei dati di cassa, rientra nell'autonomia esecutiva propria del livello C2 e non costituisce, di per sé, elemento differenziale; la responsabilità della quadratura e delle differenze di cassa è autonomamente disciplinata dall'Indennità di Cassa di cui all'art. 270*

Nota classificatoria. *Al Commesso alla vendita può essere attribuito l'incarico temporaneo di* ***Referente operativo di turno o di punto vendita****, alle condizioni e nei limiti previsti dall'art. 271. Tale incarico non costituisce un autonomo profilo professionale e non determina, di per sé, il passaggio al livello superiore, ma una remunerazione economica.*

ALI - Area alimentare, preparazione e somministrazione

ALI-C1-01 Cuoco

ALI-C1-02 Pizzaiolo

ALI-C1-03 Pasticcere

ALI-C1-04 Gelatiere

ALI-C1-05 Banconiere

ALI-C1-06 Addetto caffetteria

ALI-C1-07 Pastaio

ALI-C1-08 Secondo barman

ALI-C1-09 Macellaio

PRM - Promozione, allestimenti, monitoraggio ed eventi

PRM-C1-01 Vetrinista qualificato / Visual merchandiser
PRM-C1-02 Addetto specializzato al monitoraggio e alla rilevazione
PRM-C1-03 Cliente misterioso (mystery client)
PRM-C1-04 Specialista dei contenuti e della comunicazione digitale
PRM-C1-05 Visual merchandiser digitale

PRO - Professioni regolamentate e attività professionali specialistiche

PRO-C1-01 Commesso di farmacia per attività di vendita non riservate
PRO-C1-02 Erborista qualificato addetto alla vendita specialistica
PRO-C1-03 Addetto all'ufficio legale e al contenzioso

LIN - Attività linguistiche, traduzione e interpretariato

LIN-C1-01 Traduttore specializzato

DIG - Innovazione digitale, dati, intelligenza artificiale e cybersecurity

DIG-C1-01 Data Analyst
DIG-C1-02 Cybersecurity Analyst
DIG-C1-03 AI Specialist / Prompt Specialist
DIG-C1-04 E-commerce Specialist / CRM Specialist
DIG-C1-05 Specialista marketplace e canali di vendita terzi
Altre Figure simili

Livello B2

1. Titolo del livello: **Impiegato di concetto e specialista provetto.**

2. Declaratoria. Mansioni di concetto o prevalentemente tali, oppure attività specializzate provette, richiedenti particolari conoscenze, esperienza e capacità professionale approfondita. Valuta situazioni non standard, sceglie soluzioni tecniche od operative e risponde del risultato professionale o del processo; eventuale coordinamento solo funzionale.

3. Fattori di classificazione. Grado E.Q.F. correlato: *5*.

Conoscenze e competenze	Conoscenza pratica e teorica completa e specializzata nello specifico ambito, con consapevolezza dei confini di tale conoscenza. Completa gamma di abilità cognitive e pratiche.
Complessità	Situazioni non standard valutate autonomamente; soluzioni creative a problemi di competenza; contesti esposti a cambiamenti anche imprevedibili.
Autonomia	Funzionale: sceglie programmi, procedure, soluzioni tecniche e organizzative nel proprio settore. Elevata professionale quando opera con conoscenze integrate su più settori aziendali.
Responsabilità sul risultato	Risponde del risultato professionale o del processo; controlla e sviluppa le prestazioni proprie e di altri.
Coordinamento	Funzionale, anche su più ambiti: dirige l'esecuzione del lavoro dei sottoposti senza rispondere dell'operatività complessiva di una struttura.
Impatto organizzativo	Esteso al processo o alla specialità presidiata; può interessare più settori aziendali.

4. Profili ed esemplificazioni.

AMM - Amministrazione, contabilità e personale

AMM-B2-01 Contabile con autonomia professionale su scritture e controlli complessi

AMM-B2-02 Specialista amministrazione del personale

AMM-B2-03 Specialista qualità o pratiche tecniche

INF - Sistemi informativi e supporto informatico

INF-B2-01 Specialista sistemi informativi

TEC - Area tecnica, impianti e manutenzione

TEC-B2-01 Tecnico progettista

TEC-B2-02 Esperto tecnico commerciale

TEC-B2-03 Tecnico specialista di impianti, manutenzione o frigoristica

TEC-B2-04 Capo squadra manutentori o riparatori

TEC-B2-05 Conduttore di impianti termici di prima categoria

LOG - Logistica, magazzino, trasporti e approvvigionamenti

LOG-B2-01 Specialista logistica, acquisti o approvvigionamenti

ACC - Accoglienza, custodia, controllo e servizi di supporto

ACC-B2-01 Specialista dell'esperienza cliente e della qualità del servizio

COM - Vendita, cassa e attività commerciali

COM-B2-01 Store Manager

COM-B2-02 Commesso specializzato provetto

COM-B2-03 Commesso orafo specializzato provetto

COM-B2-04 Specialista della vendita digitale e dell'esperienza cliente omnicanale

ALI - Area alimentare, preparazione e somministrazione

ALI-B2-01 Macellaio specializzato provetto
ALI-B2-02 Cuoco specializzato provetto
ALI-B2-03 Pizzaiolo specializzato provetto
ALI-B2-04 Pasticcere / Gelatiere specializzato provetto
ALI-B2-05 Sommelier specializzato

PRM - Promozione, allestimenti, monitoraggio ed eventi

PRM-B2-01 Vetrinista specializzato
PRM-B2-02 Specialista campagne promozionali o organizzazione eventi
PRM-B2-03 Specialista campagne digitali e performance marketing

LIN - Attività linguistiche, traduzione e interpretariato

LIN-B2-01 Interprete simultaneo
LIN-B2-02 Traduttore senior su contenuti tecnici complessi

DIG - Innovazione digitale, dati, intelligenza artificiale e cybersecurity

DIG-B2-01 Data Scientist
DIG-B2-02 Cybersecurity Specialist
DIG-B2-03 AI Governance Specialist / AI Specialist senior
DIG-B2-04 Business Intelligence Specialist / Automation Specialist

GEN - Ruoli generali, operativi e ausiliari

GEN-B2-01 Estimatore di preziosi
Altre Figure simili

Livello B1

1. Titolo del livello: **Impiegato di concetto coordinatore e capo unità.**

2. Declaratoria. Compiti operativamente autonomi e/o funzioni stabili di coordinamento e controllo di un ufficio, reparto, gruppo o unità. Organizza il lavoro,

assegna attività, verifica risultati e standard e risponde dell'operatività complessiva della struttura affidata.

3. Fattori di classificazione. Grado E.Q.F. correlato: 6.

Conoscenze e competenze	Conoscenze avanzate in un ambito lavorativo, con comprensione critica di teorie e principi. Abilità avanzate che dimostrino padronanza e capacità d'innovazione.
Complessità	Problemi complessi e imprevedibili in un ambito specializzato; attività o progetti complessi.
Autonomia	Organizzativa: sceglie autonomamente, nell'area di competenza, mezzi, programmi, formazione e organizzazione del lavoro necessari agli obiettivi aziendali.
Responsabilità sul risultato	Risponde dell'operatività complessiva della struttura affidata e del processo decisionale, anche in contesti imprevedibili.
Coordinamento	Stabile: organizza il lavoro, assegna le attività e verifica risultati e standard di un ufficio, reparto, gruppo o unità. Gestisce lo sviluppo professionale dei sottoposti e attiva i procedimenti disciplinari.
Impatto organizzativo	Esteso all'unità organizzativa affidata.

4. Profili ed esemplificazioni.

GES - Gestione, direzione e coordinamento organizzativo

GES-B1-01 Capo ufficio / Capo reparto / Capo unità

GES-B1-02 Coordinatore stabile di gruppo o processo

AMM - Amministrazione, contabilità e personale

AMM-B1-01 Capo ufficio contabilità

AMM-B1-02 Capo ufficio paghe e contributi

AMM-B1-03 Capo ufficio selezione e formazione

INF - Sistemi informativi e supporto informatico

INF-B1-01 Capo unità sistemi informativi / Capo ufficio informatico

TEC - Area tecnica, impianti e manutenzione

TEC-B1-01 Capo officina / Capo reparto manutenzione o installazioni

LOG - Logistica, magazzino, trasporti e approvvigionamenti

LOG-B1-01 Capo magazzino / Consegnatario responsabile di magazzino

COM - Vendita, cassa e attività commerciali

COM-B1-01 Capo reparto vendita / Capo settore

COM-B1-02 Cassiere principale con controllo di più casse

ALI - Area alimentare, preparazione e somministrazione

ALI-B1-01 Capo cucina / Gestore operativo di cucina

ALI-B1-02 Capo reparto macelleria, gastronomia, pasticceria, gelateria o panetteria

PRM - Promozione, allestimenti, monitoraggio ed eventi

PRM-B1-01 Capo unità campagne promozionali, allestimenti o eventi

PRO - Professioni regolamentate e attività professionali specialistiche

PRO-B1-01 Farmacista

PRO-B1-02 Ottico / Optometrista

PRO-B1-03 Responsabile tecnico-operativo di parafarmacia o reparto professionale, senza autonomia gestionale complessiva

PRO-B1-04 Coordinatore dell'ufficio legale e del contenzioso

LIN - Attività linguistiche, traduzione e interpretariato

LIN-B1-01 Coordinatore del servizio traduzioni o interpretariato

DIG - Innovazione digitale, dati, intelligenza artificiale e cybersecurity

DIG-B1-01 Team leader dati, AI, automazione o cybersecurity

DIG-B1-02 Capo unità business intelligence o digital operations

Altre Figure simili

Livello A2

1. Titolo del livello: **Responsabile di servizio, area, processo o unità**.

2. Declaratoria. Responsabilità gestionale complessiva di un servizio, area, processo o unità; autonomia organizzativa; gestione di risorse, priorità e obiettivi. Si distingue dal B1 per la responsabilità gestionale complessiva e dal Quadro A perché non dirige un'intera funzione aziendale né una pluralità stabile di servizi o unità.

3. Fattori di classificazione. Grado E.Q.F. correlato: **7**.

Conoscenze e competenze	Conoscenza altamente specializzata, anche all'avanguardia nel proprio ambito, con consapevolezza critica delle problematiche e dell'interfaccia tra campi diversi. Abilità specializzate di soluzione dei problemi, ricerca e innovazione.
Complessità	Contesti complessi e imprevedibili che richiedono nuovi approcci strategici; integrazione di conoscenze provenienti da ambiti diversi.
Autonomia	Gestionale ed estesa organizzativa: opera in attività multisettoriali con responsabilità comprendenti aree non omogenee; gestisce risorse, priorità e obiettivi.

Responsabilità sul risultato	Risponde della gestione complessiva del servizio, area, processo o unità e dei relativi risultati.
Coordinamento	Verifica le prestazioni dei gruppi di lavoro sottoposti, dei quali ha la responsabilità disciplinare.
Impatto organizzativo	Esteso al servizio, all'area o al processo, con autonomia organizzativa. Non dirige un'intera funzione aziendale né una pluralità stabile di unità.

4. Profili ed esemplificazioni.

GES - Gestione, direzione e coordinamento organizzativo

GES-A2-01 Responsabile di servizio, area o processo
GES-A2-02 Gestore di punto vendita con autonomia gestionale
GES-A2-03 Responsabile ricevimento
GES-A2-04 Responsabile servizio legale e contenzioso
GES-A2-05 Responsabile servizio qualità
GES-A2-06 Responsabile servizio supervisione e ispettorato di rete

AMM - Amministrazione, contabilità e personale

AMM-A2-01 Responsabile servizi amministrativi
AMM-A2-02 Responsabile controllo di gestione
AMM-A2-03 Responsabile del personale

INF - Sistemi informativi e supporto informatico

INF-A2-01 Responsabile servizio sistemi informativi

TEC - Area tecnica, impianti e manutenzione

TEC-A2-01 Responsabile servizi tecnici e manutenzioni

LOG - Logistica, magazzino, trasporti e approvvigionamenti

LOG-A2-01 Responsabile approvvigionamenti e logistica
LOG-A2-02 *Capo servizio approvvigionamenti*

COM - Vendita, cassa e attività commerciali

COM-A2-01 Responsabile vendite o area commerciale

ALI - Area alimentare, preparazione e somministrazione

ALI-A2-01 Responsabile servizio cucina, ristorazione o reparto alimentare complesso

PRM - Promozione, allestimenti, monitoraggio ed eventi

PRM-A2-01 Responsabile progetti, campagne o eventi

PRO - Professioni regolamentate e attività professionali specialistiche

PRO-A2-01 Responsabile di parafarmacia, reparto ottica o altro servizio professionale

LIN - Attività linguistiche, traduzione e interpretariato

LIN-A2-01 Responsabile servizio linguistico o interpretariato complesso

DIG - Innovazione digitale, dati, intelligenza artificiale e cybersecurity

DIG-A2-01 AI Governance Manager / Cybersecurity Manager

DIG-A2-02 Data & Business Intelligence Manager

DIG-A2-03 Digital Transformation / Automation Manager

DIG-A2-04 E-commerce Manager

Altre Figure simili

Livello QA

1. Titolo del livello: **Quadro A - direttore o responsabile di funzione**.

2. Declaratoria. Direzione stabile di un'intera funzione aziendale o di una pluralità di servizi o unità, con autonomia organizzativa, indirizzo operativo, pianificazione, controllo e responsabilità complessiva dei risultati nell'ambito delle politiche e degli obiettivi generali definiti dall'impresa. Il Quadro A si distingue dall'A2 per l'ampiezza della funzione diretta e dal Quadro per l'assenza di responsabilità strategica primaria, di deleghe generali o di poteri rappresentativi idonei a impegnare stabilmente l'impresa verso terzi.

3. Fattori di classificazione. Grado E.Q.F. correlato: **8**.

Conoscenze e competenze	Il più elevato livello conoscitivo e gestionale dell'attività, esteso o multiprofessionale, con funzione d'interfaccia tra campi diversi. Tecniche più avanzate per problemi complessi dell'innovazione.
Complessità	Direzione di un'intera funzione o di una pluralità di servizi e unità, con indirizzo operativo, pianificazione e controllo.
Autonomia	Estesa gestionale: oltre al coordinamento organizzativo, gestisce i propri sottoposti e sceglie le soluzioni in funzione delle loro osservazioni e degli obiettivi generali ricevuti.
Responsabilità sul risultato	Risponde complessivamente dei risultati della funzione diretta, nell'ambito delle politiche e degli obiettivi generali definiti dall'impresa.
Coordinamento	Coordina e gestisce l'intero gruppo di lavoro, con gestione disciplinare dei propri sottoposti.
Impatto organizzativo	Esteso all'intera funzione aziendale o a una pluralità stabile di servizi o unità. Privo di deleghe generali di rappresentanza.

4. Profili ed esemplificazioni.

GES - Gestione, direzione e coordinamento organizzativo

GES-QA-01 Quadro A / Direttore di punto vendita, filiale o unità complessa senza deleghe generali di rappresentanza

GES-QA-02 Gerente di negozio o di filiale

AMM - Amministrazione, contabilità e personale

AMM-QA-01 Quadro A responsabile della funzione amministrativa e finanziaria

AMM-QA-02 Quadro A responsabile della funzione personale e organizzazione

INF - Sistemi informativi e supporto informatico

INF-QA-01 Quadro A responsabile della funzione sistemi informativi

TEC - Area tecnica, impianti e manutenzione

TEC-QA-01 Quadro A responsabile della funzione tecnica, impianti e manutenzioni

LOG - Logistica, magazzino, trasporti e approvvigionamenti

LOG-QA-01 Quadro A responsabile della funzione approvvigionamenti, supply chain o logistica

COM - Vendita, cassa e attività commerciali

COM-QA-01 Quadro A responsabile della funzione vendite o della rete commerciale

ALI - Area alimentare, preparazione e somministrazione

ALI-QA-01 Quadro A responsabile della funzione ristorazione o di una rete di servizi alimentari

PRM - Promozione, allestimenti, monitoraggio ed eventi

PRM-QA-01 Quadro A responsabile della funzione marketing operativo, promozioni o eventi

PRO - Professioni regolamentate e attività professionali specialistiche

PRO-QA-01 Quadro A responsabile di funzione professionale o di una rete di unità specialistiche

DIG - Innovazione digitale, dati, intelligenza artificiale e cybersecurity

DIG-QA-01 Quadro A responsabile della funzione intelligenza artificiale e automazione

DIG-QA-02 Quadro A responsabile della funzione cybersecurity

DIG-QA-03 Quadro A responsabile della funzione dati e business intelligence

DIG-QA-04 Quadro A responsabile della funzione digital transformation

Altre Figure simili

Livello Q

1. Titolo del livello: **Quadro direttivo o ad elevata professionalità strategica**.

2. Declaratoria. Funzioni di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, con responsabilità direttiva o professionale strategica. Il livello ricorre in presenza di deleghe gestionali o rappresentative di significativa ampiezza, responsabilità primaria su una funzione strategica, oppure presidio complessivo di sistemi, rischi, dati, tecnologie, investimenti o processi essenziali. Si distingue dal Quadro A per la capacità di incidere sugli indirizzi generali, per l'ampiezza dei poteri o per la rilevanza strategica e aziendale del risultato affidato.

3. Fattori di classificazione. Grado E.Q.F. correlato: **8Q**.

Conoscenze e competenze	Il più elevato livello conoscitivo e gestionale, che nelle piccole aziende può interessare tutti i settori. Tecniche più avanzate e specializzate, tra cui la sintesi e la valutazione.
Complessità	Funzioni di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa; presidio complessivo di sistemi, rischi, dati, tecnologie o processi essenziali.
Autonomia	Rappresentativa: opera come alter ego dell'imprenditore, con delega di poteri e di firma in un importante settore di grande azienda o quale direttore di piccola azienda.
Responsabilità sul risultato	Responsabilità primaria su una funzione strategica e dei risultati delle aree autonome e dei gruppi coordinati, ovvero dell'intera piccola azienda.
Coordinamento	Coordina aree autonome e gruppi di lavoro, rispondendo dei relativi risultati.
Impatto organizzativo	Incide sugli indirizzi generali dell'impresa.

4. Profili ed esemplificazioni.

GES - Gestione, direzione e coordinamento organizzativo

GES-Q-01 Quadro direttivo di settore o funzione di primaria importanza con deleghe gestionali e/o di rappresentanza

AMM - Amministrazione, contabilità e personale

AMM-Q-01 Quadro amministrativo, finanziario o del personale con responsabilità strategica e presidio di rischi aziendali

INF - Sistemi informativi e supporto informatico

INF-Q-01 Quadro sistemi informativi e trasformazione tecnologica con responsabilità strategica

TEC - Area tecnica, impianti e manutenzione

TEC-Q-01 Quadro tecnico con responsabilità strategica su investimenti, sicurezza, continuità e patrimonio tecnico

LOG - Logistica, magazzino, trasporti e approvvigionamenti

LOG-Q-01 Quadro supply chain e logistica strategica con responsabilità su reti, continuità e risultati complessivi

COM - Vendita, cassa e attività commerciali

COM-Q-01 Quadro rete commerciale o grandi unità di vendita con responsabilità strategica e deleghe gestionali

PRO - Professioni regolamentate e attività professionali specialistiche

PRO-Q-01 Quadro responsabile di funzione professionale strategica

DIG - Innovazione digitale, dati, intelligenza artificiale e cybersecurity

DIG-Q-01 Chief Information Security Officer, ove lavoratore subordinato e titolare del presidio strategico della sicurezza

DIG-Q-02 Responsabile strategico AI Governance

DIG-Q-03 Responsabile strategico Data Governance

DIG-Q-04 Responsabile strategico Cyber Risk

DIG-Q-05 Head of Digital Transformation con responsabilità strategica primaria

Altre Figure simili

Livello DIR

1. Titolo del livello: **Dirigente - funzione apicale generale o di parte autonoma dell'impresa.**

2. Declaratoria. Alter ego dell'imprenditore o figura apicale che promuove, coordina e gestisce gli obiettivi generali dell'impresa o di una sua parte organizzativamente autonoma.

3. Fattori di classificazione. Grado E.Q.F. correlato

Conoscenze e competenze	Il più elevato livello conoscitivo e gestionale, con effetti su tutti i settori aziendali e funzione d'interfaccia tra campi diversi; elevatissimo grado di professionalità multidisciplinare.

Complessità	Problemi complessi della ricerca e dell'innovazione; ridefinizione delle conoscenze esistenti o della pratica professionale.
Autonomia	Riceve solo direttive di carattere generale, in rapporto di elevata collaborazione fiduciaria; opera come alter ego dell'imprenditore con deleghe di poteri e di firma riferite all'intera azienda.
Responsabilità sul risultato	Responsabilità dei risultati complessivi aziendali.
Coordinamento	Promuove, coordina e gestisce gli obiettivi generali dell'impresa o di una sua parte organizzativamente autonoma.
Impatto organizzativo	Potere di imprimere direttive a tutta l'impresa o a una sua estesa parte autonoma.

4. Profili ed esemplificazioni.

GES - Gestione, direzione e coordinamento organizzativo

GES-DIR-01 Direttore generale
GES-DIR-02 Condirettore generale
GES-DIR-03 Direttore di parte autonoma dell'impresa
GES-DIR-04 Institore
GES-DIR-05 Procuratore generale con funzioni dirigenziali effettive
Altre Figure simili

Art. 259 - Codificazione dei profili e legenda delle famiglie professionali

1. I profili sono stati raggruppati in tredici famiglie professionali, secondo la legenda che segue.

Sigla	Famiglia professionale	Ambito
GES	Gestione, direzione e coordinamento organizzativo	Direzione, gestione e coordinamento di uffici, reparti, servizi, aree, punti vendita e unità operative.
AMM	Amministrazione, contabilità e personale	Amministrazione, contabilità, segreteria, gestione documentale e amministrazione del personale.
INF	Sistemi informativi e supporto informatico	Supporto informatico, CED, sistemi, reti, continuità e infrastrutture digitali.
TEC	Area tecnica, impianti e manutenzione	Installazione, conduzione, manutenzione, riparazione, progettazione e presidio tecnico.
LOG	Logistica, magazzino, trasporti e approvvigionamenti	Movimentazione, magazzino, rifornimento, trasporto, ordini, acquisti e flussi logistici.
ACC	Accoglienza, custodia, controllo e servizi di supporto	Reception, front office, centralino, accessi, custodia e servizi ausiliari di presidio.

Sigla	Famiglia professionale	Ambito
COM	Vendita, cassa e attività commerciali	Vendita, cassa, assistenza clienti e attività commerciali.
ALI	Area alimentare, preparazione e somministrazione	Cucina, laboratorio, banco, caffetteria, mensa, catering e lavorazione di cibi e bevande.
PRM	Promozione, allestimenti, monitoraggio ed eventi	Promozione, dimostrazione, allestimento, visual merchandising, monitoraggio, campagne ed eventi.
PRO	Professioni regolamentate e attività professionali specialistiche	Attività che richiedono titoli, abilitazioni o responsabilità professionale personale.
LIN	Attività linguistiche, traduzione e interpretariato	Traduzione, interpretariato e servizi linguistici.
DIG	Innovazione digitale, dati, intelligenza artificiale e cybersecurity	Dati, IA, automazione, cybersecurity, business intelligence e trasformazione digitale.
GEN	Ruoli generali, operativi e ausiliari	Attività generali, di pulizia, riordino, supporto e operazioni non riconducibili in via prevalente ad altra famiglia.

2. Il codice univoco del profilo è composto dalla sigla della famiglia, dalla sigla del livello e da un numero progressivo. Il codice è riportato nella declaratoria del livello ed è indicato nei documenti del rapporto di lavoro unitamente alla denominazione completa del profilo.

3. Quando l'attività si svolge in forma digitale o su più canali, la famiglia professionale è determinata dal contenuto prevalente della prestazione: la famiglia DIG per il presidio degli strumenti, dei sistemi e del dato; la famiglia COM per la vendita e la relazione commerciale, quale che sia il canale; la famiglia PRM per la promozione, il contenuto e l'allestimento.

4. Il canale attraverso il quale la prestazione si svolge - fisico, digitale, su piattaforme terze od omnicanale - non determina di per sé né la famiglia professionale né il livello di inquadramento, che restano determinati secondo i fattori di cui al presente Titolo.

Art. 260 - Scale professionali di famiglia

1. Le scale che seguono descrivono la progressione tipica di ciascuna famiglia con esclusiva funzione orientativa e non derogano al procedimento di classificazione di cui ai precedenti articoli ai fini del corretto inquadramento del personale.

COM - Vendita e attività commerciali

D1 supporto materiale alla vendita → C2 aiutante/addetto in qualificazione e controllo vendite → C1 cassiere comune o commesso autonomo alla vendita → B2 commesso specializzato provetto → B1 capo reparto/capo settore → A2 responsabile punto vendita o area → Quadro A direzione funzione vendite → Q responsabilità strategica di rete.

OPV - Operatori di vendita (sezione professionale speciale)

4ª categoria → livello C2 → 3ª categoria → livello C1 → 2ª categoria → livello B2 → 1ª categoria → livello B1. Il raccordo individua l'equivalenza ordinamentale e la progressione professionale, ferma restando l'autonomia delle categorie e delle relative tabelle economiche.

ALI - Area alimentare

D1 ausiliario/lavapiatti → C2 aiuto cuoco, aiuto pizzaiolo, aiuto pasticcere o commis → C1 cuoco, pizzaiolo, pasticcere, gelatiere o banconiere autonomo → B2 specializzato provetto → B1 capo cucina/capo reparto → A2 responsabile servizio o reparto complesso → QA direzione funzione o rete.

AMM - Amministrazione e personale

D1 supporto documentale → C2 impiegato d'ordine qualificato → C1 gestione autonoma del ciclo ordinario → B2 mansioni di concetto e casi complessi → B1 capo ufficio/coordinamento stabile → A2 responsabile servizio/area → Quadro A direzione di funzione → Q responsabilità strategica.

TEC - Area tecnica

D1 supporto tecnico esecutivo → C2 operaio o addetto qualificato → C1 tecnico specializzato operativo → B2 tecnico progettista o specialista provetto → B1 capo officina/capo reparto → A2 responsabile servizio tecnico → Quadro A direzione funzione tecnica → Q responsabilità tecnica strategica.

LOG - Logistica

D1 carico/scarico, imballaggio e operazioni semplici → C2 operatore qualificato/preparatore commissioni → C1 magazziniere o addetto flussi autonomo → B2 specialista logistica/acquisti → B1 capo magazzino o unità → A2 responsabile logistica → Quadro A direzione supply chain → Q responsabilità strategica.

DIG - Dati, IA e cybersecurity

C2 operatore digital/CRM/data quality → C1 analyst o specialist operativo → B2 data scientist o specialista senior → B1 team leader/capo unità → A2 manager

di servizio → Quadro A responsabile di funzione → Q responsabilità strategica primaria.

INF - Sistemi informativi e supporto informatico

D1 operazioni informatiche ricorrenti secondo procedure → C2 addetto CED o tecnico di supporto qualificato → C1 tecnico informatico o sistemista operativo → B2 specialista sistemi informativi → B1 capo unità sistemi informativi → A2 responsabile servizio sistemi informativi → Quadro A direzione della funzione sistemi informativi → Q responsabilità strategica sui sistemi.

ACC - Accoglienza, custodia, controllo e servizi di supporto

D1 accoglienza di base e informazioni standard → C2 centralino o front office qualificato → livelli superiori per analogia con le famiglie GES e AMM secondo i fattori di classificazione.

PRM - Promozione, allestimenti, monitoraggio ed eventi

D1 supporto materiale ad allestimenti ed eventi → C2 addetto qualificato alle attività promozionali o dimostratore → C1 vetrinista qualificato o visual merchandiser → B2 vetrinista specializzato o specialista campagne ed eventi → B1 capo unità campagne, allestimenti o eventi → A2 responsabile progetti, campagne o eventi → Quadro A direzione della funzione marketing operativo → Q responsabilità strategica.

PRO - Professioni regolamentate e attività professionali specialistiche

C1 attività professionali non riservate → B1 professionista abilitato o responsabile tecnico-operativo → A2 responsabile di parafarmacia, reparto ottica o altro servizio professionale → Quadro A direzione di funzione professionale o rete di unità specialistiche → Q responsabilità strategica. Resta fermo il principio generale n. 10.

LIN - Attività linguistiche, traduzione e interpretariato

C2 traduzioni ordinarie su terminologia consolidata → C1 traduttore specializzato → B2 interprete simultaneo o traduttore senior → B1 coordinatore del servizio traduzioni o interpretariato → A2 responsabile servizio linguistico complesso.

GES - Gestione, direzione e coordinamento organizzativo

B1 coordinamento stabile di gruppo, ufficio, reparto o processo → A2 responsabilità gestionale complessiva di servizio, area o unità → Quadro A direzione di un'intera funzione o di una pluralità di servizi e unità → Q

responsabilità direttiva o professionale strategica → Dirigente funzione apicale generale o di parte autonoma dell'impresa.

GEN - Ruoli generali, operativi e ausiliari

D2 mansioni elementari e ausiliarie → D1 operazioni semplici secondo istruzioni → livelli superiori solo per profili speciali espressamente nominati.

TITOLO LIII
OPERATORI DI VENDITA

Art. 261 - Operatori di Vendita: classificazione

Per l'inquadramento degli Operatori di Vendita si rinvia alla Classificazione Unica del Personale prevista nel precedente Titolo.

Ciò premesso, l'Operatore di Vendita potrà essere incaricato anche di compiti alternativi e/o complementari all'attività diretta commerciale o di vendita, quali la promozione, la propaganda, l'organizzazione e l'assistenza commerciale.

L'eventuale assegnazione dei compiti anzidetti dovrà essere motivata da reali esigenze tecniche di acquisizione e conservazione dei Clienti e coordinata nell'ambito delle professionalità impiegatizie, secondo il seguente criterio di equivalenza:

- Operatore di Vendita di **Prima Categoria**: Impiegato di livello B1;
- Operatore di Vendita di **Seconda Categoria**: Impiegato di livello B2;
- Operatore di Vendita di **Terza Categoria**: Impiegato di livello C1;
- Operatore di Vendita di **Quarta Categoria**: Impiegato di livello C2.

Art. 262 - Operatori di Vendita: rapporto di lavoro - Fermo restando quanto già previsto dal presente CCNL, la lettera di assunzione dell'Operatore di Vendita dovrà contenere anche:

a. eventuali compiti accessori dell'Operatore di Vendita, purchè compatibili con il suo livello professionale;
b. l'ambito operativo (*zona o territorio ecc.*), l'oggetto (*prodotti, servizi ecc.*), gli obiettivi di vendita (*anche con rinvio ad allegati*) e i profili delle provvigioni, secondo le previsioni del successivo;
c. le condizioni ed eventuali limiti d'uso dell'autovettura concessa dall'Azienda o di uso e rimborsi per l'autovettura personale utilizzata per motivi di lavoro.

Nell'esecuzione del lavoro, l'Operatore di Vendita dovrà rispettare i prezzi, le condizioni di fornitura, la zona assegnata, l'oggetto e la politica commerciale aziendale.

Art. 263 - Operatori di Vendita: retribuzione condizionata e variabile o provvigioni - L'Operatore di Vendita sarà retribuito con una retribuzione fissa mensile, come precisato nella tabella retributiva del presente CCNL, commisurata al tempo della prestazione e una variabile, condizionata al raggiungimento degli obiettivi o con provvigioni. Tale quota di retribuzione variabile condizionata o a provvigione, sarà regolamentata nella lettera di assunzione o, per gli aspetti generali aziendali, nell'eventuale Contratto di secondo livello o nel Disciplinare aziendale.

In ogni caso, le provvigioni, o i premi condizionati, al raggiungimento degli obiettivi concordati, dovranno garantire un importo lordo almeno pari al 10% (dieci per cento) delle ***P.B.N.C.M.*** spettanti nel periodo considerato.

Le Parti, vista l'evidente *natura incentivante* della retribuzione condizionata e variabile o della provvigione e la loro aleatorietà, sin da ora prevedono la possibilità di applicare a tali somme i benefici in tema di "*detassazione*", fermo restando la compatibilità legale e l'obbligo di sottoscrivere un Accordo Aziendale di secondo livello tra le Parti contraenti, che recepisca e regolamenti quanto precede, nel rispetto del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016.

Considerato che nella base di computo della tredicesima mensilità, delle festività e delle ferie si deve fare riferimento anche al valore medio mensile dell'anno precedente di tutti gli elementi retributivi variabili contrattualmente previsti, le Parti confermano che le retribuzioni variabili o provvigioni riconosciute agli Operatori di Vendita (*nel loro valore medio annuale*) concorreranno a determinare le retribuzioni differite.

In alternativa a quanto precede, con reciproco beneficio delle Parti, in termini di chiarezza per gli Operatori e di semplificazione per le Aziende, si concorda anche la possibilità di sostituire il predetto metodo di calcolo con il riconoscimento delle incidenze delle retribuzioni condizionate e variabili sulle retribuzioni differite, mediante l'incremento delle predette retribuzioni condizionate delle seguenti quote percentuali:

- + 8,33% per tredicesima mensilità;
- + 8,33% per ferie;
- + 0,77% per festività.

Pertanto, la percentuale di resa minima del Premio al raggiungimento degli obiettivi sarà quella concordata (*almeno pari al 10% della P.B.N.C.M.*) quanto vi sia il separato calcolo dei riflessi sulle retribuzioni differite o, in alternativa, gli importi dei premi spettanti saranno incrementati del 17,43% a totale copertura delle voci retributive differite. I Premi così incrementati saranno pertanto ininfluenti nei calcoli della tredicesima mensilità, ferie e festività dovute.

In entrambi i diversi metodi di erogazione, i Premi Condizionati di cui al presente articolo saranno influenti nella determinazione del T.F.R.

La lettera di assunzione e/o i successivi accordi stabiliranno i casi particolari di riconoscimento dei Premi o Provvigioni dell'Operatore di Vendita (per vendite dirette dell'Azienda a Clienti acquisiti dall'Operatore, in caso di cessazione ecc.).

Specifiche circostanze potranno rendere equa la ripartizione della provvigione tra diversi Operatori di Vendita intervenuti nell'acquisizione dell'affare, previo accordo tra le Parti Aziendali interessate.

Ai soli fini del diritto alla provvigione, le proposte d'ordine s'intendono accettate se non respinte per iscritto dall'Azienda entro 30 (trenta) giorni dalla data di ricevimento. Decorso tale termine, in caso si siano verificati eventi che facciano dubitare della solvibilità del Cliente (*esempio: elevazione protesti, morosità ecc.*), l'Azienda, previa tempestiva informazione all'Operatore, potrà rifiutarsi di accettare l'ordine. In tal caso, all'Operatore di Vendita non spetterà alcuna provvigione.

Le provvigioni o Premi maturati nel mese saranno liquidati dalla fine di ogni trimestre, ugualmente ripartiti nei tre mesi successivi. Entro 30 giorni dalla scadenza del trimestre, l'Azienda invierà all'Operatore di Vendita il resoconto delle provvigioni o premi, con l'indicazione degli elementi essenziali in base ai quali è stato effettuato il calcolo, nonché il relativo importo.

In assenza di comunicazione, decorso il termine di ulteriori 30 giorni, l'Operatore avrà diritto di ricevere le provvigioni o premi mensili da lui calcolati sulle vendite effettuate, fermo restando il reciproco diritto di porli a conguaglio con le provvigioni successivamente concordate.

Ove l'Azienda e il Cliente si accordino per non dare in tutto o in parte esecuzione all'affare, l'Operatore di Vendita ha diritto alla provvigione piena per la parte eseguita e nella misura del solo 50% (cinquanta percento) per la parte ineseguita.

In sede aziendale, l'Azienda e il Lavoratore potranno concordare provvigioni o premi diversi per determinati affari, gruppi di clienti e zone, individuati di volta in volta con pattuizione scritta.

Tenuto presente che le provvigioni o premi saranno erogati all'Operatore di Vendita a decorrere dal quarto mese dall'inizio del rapporto di lavoro (*perchè l'erogazione è suddivisa nelle retribuzioni dei tre mesi successivi al trimestre di maturazione*) e dell'esigenza di una fase di avvio delle vendite, le Parti concordano che all'Operatore di Vendita sia riconosciuto nelle retribuzioni mensili del primo trimestre di lavoro un importo, non conguagliabile, pari all'11,74% della sua P.B.N.C.M., già comprensivo dei ratei afferenti le retribuzioni differite per tredicesima mensilità, ferie e festività.

TITOLO LIV
TRATTAMENTO ECONOMICO CONTRATTUALE

Art. 264 - Il **trattamento economico contrattuale complessivo** previsto dal presente CCNL, a decorrere dal 1° agosto 2026 è costituito dai seguenti elementi, singolarmente analizzate negli appositi Titoli/articoli:

a) Paga Base Conglobata;
b) EPAM - Elemento Perequativo Aggiuntivo Mensile;
c) I.M.C. - Indennità Mensile Contrattuale, nella misura spettante secondo la disciplina contrattuale;
d) Welfare contrattuale spettante alla generalità dei lavoratori;
e) Indennità di Funzione, per i dirigenti, Quadro, Quadro A;
f) Scatti di anzianità;
g) Eventuali altre indennità di mansione se spettanti (indennità di cassa, indennità di Referente operativo, indennità di attesa per i lavoratori discontinui, ecc).

Gli istituti economici sono valorizzati per tredici mensilità, ad eccezione del welfare contrattuale e delle indennità che il CCNL prevede per 12 mensilità/anno.

Il **trattamento economico contrattuale complessivo**, composto da tutti gli elementi applicabili di cui sopra, tenendo conto delle rispettive incidenze sulla **RAL**, **rappresenta il valore minimo da assumere ai fini delle comparazioni contrattuali in caso di passaggio da altro CCNL**.

Le Parti, nell'individuare gli importi da riconoscere al Lavoratore hanno assunto, quale normale sistema di calcolo, la c.d. "*mensilizzazione*". Resta inteso che le Aziende potranno anche optare per il calcolo delle retribuzioni con il sistema orario, purché, a parità di lavoro, sia garantita l'invarianza dei risultati economici complessivi.

Commissione Nazionale Classificazione e TEC

(art. 9 Protocollo di rinnovo del 28/07/2026)

È istituita la Commissione Nazionale Classificazione e TEC. Le modalità costitutive, organizzative e di funzionamento verranno stabilite con successivo accordo tra le Parti.

La Commissione avrà lo scopo di monitorare l'evoluzione delle professionalità, i nuovi modelli distributivi, il commercio digitale, l'intelligenza artificiale, l'automazione, la cybersecurity e le modifiche della classificazione ATECO.

La Commissione potrà proporre alle Parti stipulanti il presente CCNL l'aggiornamento dei profili e delle tabelle tecniche, salvaguardando la coerenza verticale dei livelli, l'equivalenza professionale intralivello.

La Commissione Nazionale Classificazione e TEC verificherà annualmente la coerenza tra classificazione professionale, RAL contrattuale e complessivo valore degli istituti economici e normativi.

Art. 265 - Paga Base Nazionale Conglobata Mensile - Le Parti, nel presente rinnovo contrattuale, a seguito del Verbale del 28/07/2026, hanno concordato la seguente Paga Base Nazionale Conglobata Mensile, in sigla "*P.B.N.C.M.*", da erogare per 13 mensilità annue, già comprensiva dell'Ex Indennità di Contingenza [1] e dell'ex E.D.R.

Tab. 1 a): Paga Base Nazionale Conglobata Mensile, espressa in valori lordi in euro (RETRIBUZIONE FISSA MENSILE)

Livello	*P.B.N.C.M. fino al 31 luglio 2026*	P.B.N.C.M. dal 1° agosto 2026	P.B.N.C.M. dal 1° agosto 2027
Dirigente	*4.407,84*	4.756,32	4.960,13
Quadro	*2.845,73*	2.862,46	2.976,88
QA (ex-A1)	*2.542,99*	2.560,17	2.660,40
A2	*2.264,48*	2.357,07	2.452,61
B1	*2.034,39*	2.098,19	2.176,69
B2	*1.792,20*	1.857,94	1.920,77
C1	*1.622,67*	1.668,96	1.730,50
C2	*1.489,46*	1.551,03	1.604,77
D1	*1.332,05*	1.443,42	1.489,70
D2	*1.210,95*	1.300,32	1.337,19

Tab. 1b) P.B.N.C.M. per gli Operatori di Vendita, espressa in valori lordi in euro (RETRIBUZIONE FISSA MENSILE)

Categoria	P.B.N.C.M. dal 01/08/2026	P.B.N.C.M. dal 01/08/2027
Op. Vendita di 1° Categoria	1.994,38	2.054,22
Op. Vendita di 2° Categoria	1.756,96	1.809,67

Categoria	P.B.N.C.M. dal 01/08/2026	P.B.N.C.M. dal 01/08/2027
Op. Vendita di 3° Categoria	1.590,76	1.638,48
Op. Vendita di 4° Categoria	1.274,98	1.313,23

Art. 266 - Elemento Perequativo Aggiuntivo Mensile (EPAM)

Dal **1° agosto 2026** è istituito l'Elemento Perequativo Aggiuntivo Mensile - (EPAM), che sostituisce integralmente il precedente E.P.M.R. (Elemento Perequativo Mensile Regionale) che, pertanto, non dovrà più essere corrisposto ai Lavoratori ai quali si applichi il presente CCNL.

L'EPAM è un elemento economico fisso contrattuale differenziato per livello, erogato per 13 mensilità, utile al calcolo delle retribuzioni indiritte, differite e sul T.F.R.

Tab. 2) Elemento Perequativo Aggiunto Mensile (RETRIBUZIONE FISSA MENSILE)

Livello	EPAM dal 1/08/2026 13 mensilità/anno (che sostituisce integralmente il previgente Elemento Perequativo Mensile Regionale)
Dirigente	372,98
Quadro	251,04
QA (ex-A1)	225,78
A2	207,61
B1 e Op 1°	185,20
B2 e Op 2°	164,35
C1 e Op 3°	147,77
C2 e Op 4°	137,52
D1	127,72
D2	115,38

Art. 267 - Indennità Mensile Contrattuale (in sigla I.M.C.) - Disciplina aggiornata dal 1° agosto 2026, che assorbe integralmente il trattamento di I.M.C. previsto dal previgente CCNL.

Dal 1° agosto 2026 la I.M.C. (Indennità Mensile Contrattuale) viene variata nella sua natura giuridica ed economica.

L'Indennità Mensile Contrattuale costituisce elemento nazionale di garanzia economica, fisso e continuativo, finalizzato ad assicurare il trattamento economico complessivo previsto dal presente CCNL.

Dal 1° agosto 2026, l'I.M.C. deve essere corrisposta per tredici mensilità ed è utile ai fini del TFR e degli istituti indiretti e differiti espressamente previsti dal CCNL. In caso di tempo parziale, gli importi di I.M.C. dovranno essere proporzionati all'indice di prestazione ridotta.

L'I.M.C. è assorbibile, fino a concorrenza, da trattamenti economici individuali o collettivi aggiuntivi rispetto ai minimi contrattuali, comunque soggetti a contribuzione, quali superminimi individuali o collettivi, premi annui, premi di risultato, indennità aziendali o altri emolumenti aventi natura retributiva, purché effettivamente erogati e riferibili al medesimo periodo di competenza. Qualora tali trattamenti siano di importo inferiore all'I.M.C., al lavoratore è riconosciuta la differenza. Nel caso siano pari o superiori, l'I.M.C. si intende assorbita.

***Nota transitoria**: dal 1° agosto 2026 NON sarà più dovuta l'Indennità di Mancata Contrattazione quale voce variabile erogata in funzione della presenza al lavoro ma dovrà essere riconosciuta l'Indennità Mensile Contrattuale, come previsto dal presente articolo.*

Tab. 1): Valori Mensili (VM) dell'Indennità I.M.C., in euro

Livello	VM dell'I.M.C. (per 13 mensilità/anno)
Dirigente	230,00
Quadro	150,00
QA (ex-A1)	130,00
A2	115,00
B1 e Op 1°	105,00
B2 e Op 2°	95,00
C1 e Op 3°	85,00
C2 e Op 4°	80,00
D1	70,00
D2	65,00

Art. 268 - Trattamento Economico Contrattuale

Di seguito si riportano le Tabelle Retributive applicabili dal 1° agosto 2026 e dal 1° agosto 2027.

Tab. 1) Trattamento Economico Contrattuale dal 1° agosto 2026

Liv.	PBNCM	Ind. Funzione	EPAM	I.M.C.	Totale mese	*Welfare* *	TEC annuo (welfare incluso)
	13 mens./anno	13 mens./anno	13 mens./anno	13 mens./anno		*Valore annuo*	
Dirigente	4.756,32	250,00	372,98	230,00	**5.609,30**	*1.200,00*	74.120,90
Quadro	2.862,46	160,00	251,04	150,00	**3.423,50**	*600,00*	45.105,50
QA (ex-A1)	2.560,17	140,00	225,78	130,00	**3.055,95**	*250,00*	39.977,35
A2	2.357,07		207,61	115,00	**2.679,68**	*250,00*	35085,84
B1	2.098,19	-	185,20	105,00	**2.388,39**	*250,00*	31.299,07
B2	1.857,94	-	164,35	95,00	**2.117,29**	*250,00*	27.774,77
C1	1.668,96	-	147,77	85,00	**1.901,73**	*250,00*	24.972,49
C2	1.551,03	-	137,52	80,00	**1.768,55**	*250,00*	23.241,15
D1	1.443,42	-	127,72	70,00	**1.641,14**	*250,00*	21.584,82
D2	1.300,32	-	115,38	65,00	**1.480,70**	*250,00*	19.499,10

** Dal 1/08/2027 è previsto un incremento del Welfare secondo le previsioni del Protocollo di rinnovo del 28 luglio 2026, riportate nel presente CCNL, alle quali si rinvia e sintetizzate nelle successive Tabella.*

Tab. 2) Trattamento Economico Contrattuale dal 1° agosto 2027

Liv.	PBNCM	Ind. Funzione	EPAM	I.M.C.	Totale mese	*Welfare*	TEC annuo (welfare incluso)
	13 mens./anno	13 mens./anno	13 mens./anno	13 mens./anno		*Valore annuo*	
Dirigente	4.960,13	250,00	372,98	230,00	5.813,11	1.600,00	77.170,43
Quadro	2.976,88	160,00	251,04	150,00	3.537,92	900,00	46.892,96
QA (ex-A1)	2.660,40	140,00	225,78	130,00	3.156,18	900,00	41.930,34
A2	2.452,61	-	207,61	115,00	2.775,22	700,00	36.777,86
B1	2.176,69	-	185,20	105,00	2.466,89	700,00	32.769,57
B2	1.920,77	-	164,35	95,00	2.180,12	700,00	29.041,56
C1	1.730,50	-	147,77	85,00	1.963,27	600,00	26.122,51
C2	1.604,77	-	137,52	80,00	1.822,29	600,00	24.289,77
D1	1.489,70	-	127,72	70,00	1.687,42	600,00	22.536,46
D2	1.337,19	-	115,38	65,00	1.517,57	600,00	20.328,41

Tab. 3) Retribuzione Mensile dal 1° agosto 2026 per gli Operatori di Vendita, alla quale si dovrà aggiungere il Welfare Contrattuale, le provvigioni, gli scatti di anzianità ed altre voci retributive concordate tra le Parti

Categoria	PBNCM	EPAM	I.M.C.	Retribuzione mensile
	Dal 01/08/2026	*Dal 01/08/2026*	*Dal 01/08/2026*	*Dal 01/08/2026*
Op. Vendita di 1° Categoria	1.994,38	185,20	105,00	2.284,58
Op. Vendita di 2° Categoria	1.756,96	164,35	95,00	2.016,31
Op. Vendita di 3° Categoria	1.590,76	147,77	85,00	1.823,53
Op. Vendita di 4° Categoria	1.274,98	137,52	80,00	1.492,50

Tab. 4) Retribuzione Mensile dal 1° agosto 2027 per gli Operatori di Vendita, alla quale si dovrà aggiungere il Welfare Contrattuale, le provvigioni, gli scatti di anzianità ed altre voci retributive concordate tra le Parti

Categoria	PBNCM	EPAM	I.M.C.	Retribuzione mensile
	Dal 01/08/2027	*Dal 01/08/2027*	*Dal 01/08/2027*	*Dal 01/08/2027*
Op. Vendita di 1° Categoria	2.054,22	185,20	105,00	2.344,42
Op. Vendita di 2° Categoria	1.809,67	164,35	95,00	2.069,02
Op. Vendita di 3° Categoria	1.638,48	147,77	85,00	1.871,25
Op. Vendita di 4° Categoria	1.313,23	137,52	80,00	1.530,75

Art. 269 - Aumenti periodici di anzianità - Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa Azienda, il Dipendente ha diritto a 10 (dieci) aumenti triennali della retribuzione, anche solo detti "scatti".

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

Gli importi degli scatti in cifra fissa, maturati nel corso di vigenza del presente CCNL, sono determinati, per ciascun livello d'inquadramento, nelle seguenti misure.

Tab. 5): Aumenti periodici di anzianità, valori lordi espressi in euro

Livello	Importo del nuovo scatto
D2	24,20
D1	26,62
C2 (Op. Vend. 4 cat.)	29,76
C1 (Op. Vend. 3 cat.)	32,42
B2 (Op. Vend. 2 cat.)	35,81
B1 (Op. Vend. 1 cat.)	40,65
A2	45,25
QA (ex-A1)	50,82
Q	51,70
Dirigente	80,08

In occasione del nuovo scatto d'anzianità, l'importo riportato nella Tabella 5) che precede, dovrà sommarsi all'importo degli scatti precedentemente maturati.

In caso di passaggio di livello d'inquadramento, l'importo e il numero degli scatti già maturati si sommeranno ai valori che matureranno nel nuovo livello, sempre entro il limite massimo complessivo di 10 (dieci) scatti triennali. L'importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, è corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio d'anzianità.

Dal compiersi del nuovo triennio in poi, i restanti aumenti periodici di anzianità saranno riconosciuti secondo le previsioni del presente articolo.

La retribuzione degli scatti concorrerà a formare la ***Retribuzione Mensile Normale*** dovuta al Lavoratore per effetto dell'applicazione del presente CCNL.

In ogni caso, è fatto salvo l'eventuale trattamento più favorevole previsto o assicurato al Lavoratore.

Gli scatti d'anzianità non potranno essere assorbiti da aumenti di merito o altri aumenti contrattuali.

In caso di passaggio di CCNL: in caso di provenienza da altro CCNL, in occasione dell'Allineamento Retributivo, gli scatti già maturati dal Lavoratore saranno "congelati" nei loro valori previsti dal CCNL di provenienza, eventualmente riparametrati in tredicesimi, qualora nel precedente CCNL fosse previsto un maggior numero di mensilità annuali.

Ciò premesso, dal compiersi dello Scatto di anzianità in corso all'atto del passaggio del CCNL, decorrerà la nuova anzianità del Lavoratore che, in costanza di rapporto, avrà diritto ad ulteriori 10 scatti triennali, secondo la disciplina prevista dal presente articolo.

TITOLO LV
TRATTAMENTO ECONOMICO: INDENNITA'

Premessa

Le Indennità sono riconosciute quando il lavoro è prestato abitualmente in condizioni di particolare responsabilità. A livello locale, attraverso la Contrattazione Aziendale di secondo livello, potranno essere definite ulteriori Indennità correlate ai particolari modi di esecuzione richiesti per una determinata mansione.

Art. 270 - Indennità mensile di cassa o di maneggio denaro - A partire dal 1° agosto 2026, per il personale adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità e per almeno 15 (quindici) giorni solari nel mese, qualora risponda della quadratura dei conti e completa responsabilità per errori con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete, per tutto il tempo dell'incarico e della responsabilità, un'**indennità di cassa del 6% della sua paga base conglobata mensile** (PBNCM). Tale Indennità sarà riproporzionata all'indice di prestazione del lavoro ridotto in caso di tempo parziale. La presente Indennità, essendo già comprensiva dei ratei di mensilità differite, sarà ininfluente nella determinazione della tredicesima mensilità, delle festività, delle ferie, nonché per previsione delle Parti del T.F.R.

Art. 271 - Indennità di Mansione "incarico temporaneo di Referente Operativo" (*che sostituisce integralmente la previgente Indennità "Store Manager" che, pertanto, dal 1° agosto 2026 non dovrà più essere riconosciuta*) - Al lavoratore inquadrato nel profilo professionale di Commesso alla vendita può essere temporaneamente attribuito, mediante comunicazione scritta, l'incarico di Referente operativo di turno o di punto vendita. Tale comunicazione deve indicare la decorrenza, la presumibile durata dell'incarico e le attività operative temporaneamente affidate.

L'incarico può comprendere esclusivamente limitate attività di raccordo operativo, quali:

a) la raccolta delle disponibilità e delle esigenze dei lavoratori relative ai turni, ferma restando la competenza del datore di lavoro o del responsabile aziendale alla loro predisposizione e modifica;
b) la trasmissione al personale delle comunicazioni e delle indicazioni organizzative già definite dall'azienda;
c) l'apertura o la chiusura del punto vendita;
d) la chiusura, il riscontro e la trasmissione dei dati di cassa;
e) la verifica dell'esecuzione delle attività operative ordinarie previste per il turno;
f) la segnalazione al responsabile aziendale di anomalie, esigenze organizzative o necessità di intervento.

Il Referente operativo non eserciterà poteri disciplinari, gerarchici o di valutazione del personale; non determinerà né modificherà autonomamente i turni di lavoro; non disporrà variazioni dell'orario individuale; non assumerà decisioni relative al budget, agli acquisti, alla gestione del personale, alle politiche commerciali o all'organizzazione complessiva del punto vendita.

Il Referente operativo non assumerà la responsabilità gestionale complessiva del punto vendita e non sostituirà lo *Store Manager*, il responsabile di area, il capo reparto o le altre figure di coordinamento previste dal sistema classificatorio.

L'attribuzione dell'incarico non modificherà il livello di inquadramento del lavoratore, che resterà quello corrispondente alle mansioni effettivamente e prevalentemente svolte, purché le attività aggiuntive abbiano carattere temporaneo, limitato, accessorio e non prevalente rispetto alle ordinarie mansioni di Commesso alla vendita.

L'Indennità di Referente operativo è distinta e cumulabile con l'indennità di cassa quando ricorrano autonomamente tutte le condizioni stabilite per il riconoscimento di quest'ultima, compresa la responsabilità per eventuali differenze di cassa.

Qualora le funzioni di coordinamento, organizzazione e responsabilità siano esercitate in modo stabile, continuativo o prevalente, ovvero eccedano i limiti indicati nel presente articolo, il datore di lavoro dovrà verificare la corretta classificazione del lavoratore sulla base delle declaratorie del livello superiore.

Di seguito si riporta il valore dell'Indennità mensile di Referente operativo.

Tipologia	Condizione di maturazione	Importo
Indennità mensile di Referente operativo di turno	Per ciascuna giornata di effettivo svolgimento dell'incarico (1/26°)	€ 85,00 mensile da proporzionare

Art. 272 - Indennità per il Lavoro Discontinuo

Tenuto conto che per il Lavoro Discontinuo si prevedono pause di attesa all'interno dell'orario pattuito di lavoro, con riconoscimento della relativa retribuzione mensile, cioè prevista sulla base dell'orario contrattuale (da 174 a 195 ore/mese), le Parti hanno ritenuto congruo prevedere in aggiunta una specifica "*Indennità di attesa*" di lordi **€ 4,00** (Euro quattro/00) per ciascuna ora prevista nel contratto individuale come ordinaria, ma eccedente la base di 40 ore/settimanali fino alla 45ª ora settimanale.

Le eventuali ore eccedenti la 45ª ora settimanale dovranno essere retribuite con le specifiche maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.

Esempio:

195 ore pattuite - 173 ore = 22 ore x € 4,00 = 88,00 €/mese di Indennità di attesa.

In caso di superamento della 45ª ora settimanale, retribuire anche le ore eccedenti come lavoro straordinario.

Art. 273 - Indennità Oraria Corriere - Addetto alle consegne a domicilio

Tenuto conto che, nell'ambito del commercio, si sono sviluppati in modo significativo i servizi di consegna al domicilio dei prodotti, anche svolti con il personale diretto, le Parti concordano che al Lavoratore assegnato a mansioni di *Addetto alle Consegne al domicilio* dei Clienti, costretto a svolgere la propria prestazione, oltre che con rischio stradale, in spazi ristretti, con continue discese e salite dal mezzo, aggravate dai frequenti cambi di temperatura metereologica e con la necessità di provvedere alla consegna della merce, a ristoro del suo particolare maggior disagio, sia riconosciuta una specifica **Indennità Oraria di Mansione**.

Tale Indennità dovrà essere riconosciuta **per ciascuna ora svolta dal Lavoratore nella mansione di "Addetto alle consegne al domicilio"**, nel valore di lordi **€ 1/ora**, oltre alla normale retribuzione prevista per il livello d'inquadramento del Lavoratore stesso.

Tale Indennità sarà quindi spettante solo per il periodo di effettivo svolgimento della mansione di "*Addetto alle consegne al domicilio*".

Essa non sarà utile nella determinazione della tredicesima mensilità e del T.F.R., essendo già comprensiva dei relativi ratei.

TITOLO LVI
TRATTAMENTO ECONOMICO: MAGGIORAZIONI

Premessa sui Regimi di Flessibilità

Le Parti sono coscienti delle nuove esigenze socialmente diffuse:

- *la tempestività pretesa dai Clienti/Ordini in tutti i settori produttivi e di servizi, che limita la possibilità di organizzare il lavoro;*
- *la conseguente grande variabilità nella domanda di lavoro, che in assenza di flessibilità renderebbe impossibile la soddisfazione della domanda o la saturazione delle ore retribuite e/o lavorabili;*
- *la crescente concorrenza con Paesi stranieri, ove il costo del lavoro e la normativa afferente è di molto inferiore rispetto a quella italiana;*
- *le marginalità decrescenti di settore, che obbligano a limitare i tempi improduttivi ma retribuiti.*

Le Parti riconoscono quindi che la risposta coerente a tali esigenze, consiglia di ricorrere al lavoro supplementare, straordinario, all'attivazione della Banca delle Ore, alla necessità del lavoro festivo, all'eventuale lavoro notturno, il tutto con inevitabili onerosità aggiuntive per il Lavoratore.

Per questo, le Parti hanno concordato articolate maggiorazioni orarie al fine di rendere le retribuzioni di flessibilità coerenti alle diverse onerosità della prestazione richiesta al Lavoratore, in modo da ricercare e favorire una condizione "d'indifferenza" alla collocazione e al modo della prestazione.

Premesso tutto quanto sopra e anche al fine di limitare gli usi impropri dei Regimi di Flessibilità, le Parti hanno concordato differenti percentuali di maggiorazione a seconda che la prestazione sia contenuta entro le complessive 10 ore giornaliere e 48 settimanali o sia eccedente tale limite; sia richiesta in giorno di riposo o feriale, in giorno festivo o in orario notturno. Inoltre, si è tenuto anche conto della diversa onerosità quando la prestazione è "prolungamento" o "anticipazione" dell'orario ordinario di lavoro (cd. "straordinario prolungato"), oppure non adiacente all'orario ordinario di lavoro (cd. "straordinario spezzato").

Le Parti hanno, quindi, pattuito le seguenti previsioni, successivamente dettagliate:

A. *<u>Lavoro Straordinario</u>, quando la prestazione richiesta è <u>individuale</u> o <u>individuale plurima</u>: se contenuto entro le complessive 10 ore giornaliere, le 48 ore settimanali e le 250 ore annue di straordinario, esso sarà retribuito con le maggiorazioni previste all'art. 275; se eccedente uno di tali limiti, sarà retribuito con le diverse maggiorazioni spettanti e con il diritto del Lavoratore ai riposi compensativi, computati nel Conto Riposi Individuali, di cui all'art. 276. Resta inteso che, a livello locale, con Accordo Aziendale di Secondo livello o richiesta scritta del Lavoratore e accettazione dell'Azienda, anche dalla prima ora di straordinario, potrà essere applicata la disciplina del lavoro straordinario con*

retribuzione delle sole maggiorazioni e accredito di corrispondenti permessi retribuiti quali riposi compensativi.

B. *Banca delle Ore, attivabile dal Datore di lavoro, quando la modifica del normale orario di lavoro sia collettiva (aziendale, di reparto, ufficio, ecc.), così come previsto all'art. 279.*

Da ultimo, quando consigliato da particolari condizioni aziendali, settoriali o ambientali, oppure quando vi è significativa presenza di straordinario richiedente maggiore onerosità per i ridotti tempi di attivazione, le Parti Aziendali potranno sottoscrivere un Accordo di Secondo Livello che preveda un incremento delle maggiorazioni contrattuali, purché nel rispetto delle condizioni minime riportate nella bozza di Accordo pubblicata nel sito: https://cisalterziario.it.

Art. 274 - Maggiorazioni Lavoro Ordinario

Ferme restando le maggiorazioni per lavoro straordinario, straordinario con riposi compensativo e Banca delle Ore di cui ai successivi articoli, sono previste le seguenti maggiorazioni della ***R.O.N.*** correlate alla particolare configurazione dell'orario ordinario di lavoro.

Tab. 1): Sintesi delle Maggiorazioni per ore ordinarie

	Col. 1	Col. 2
	Descrizione	**Percentuale di maggiorazione**
A	Diurno festivo o domenicale	20%
B	Notturno feriale di sabato	11%
C	Notturno	11%
D	Notturno festivo	16%

Art. 275 - Lavoro straordinario *(individuale o individuale plurimo)*

Il lavoro straordinario è quello richiesto dal Datore di lavoro e prestato dal Lavoratore oltre l'orario settimanale contrattualmente predeterminato, con l'esclusione del lavoro svolto in regime di flessibilità (*Banca delle Ore*), dello straordinario con riposo compensativo (*composizione multiperiodale dell'orario di lavoro*) o per recupero di ritardi o assenze.

Per il dovere di collaborazione, lo straordinario richiesto entro i limiti legali (10 ore giornaliere di lavoro complessivo e 48 ore settimanali) è obbligatorio, fatte salve le comprovate situazioni personali d'obiettivo impedimento per il Lavoratore.

Fermo restando il limite massimo complessivo di **250** di lavoro straordinario e il rispetto dei limiti contrattuali e legali sull'orario di lavoro giornaliero e

settimanale, l'Azienda potrà fare ricorso al lavoro straordinario nei casi di necessità urgenti od occasionali, o richiesti dalla peculiarità del settore, oltre ai casi previsti come deroga ed eccezione dalle norme di Legge o dal presente CCNL.
È demandata alla Contrattazione Aziendale di secondo livello la possibilità di concordare un diverso limite annuo di lavoro straordinario, purché esso sia rigorosamente motivato, giustificato e temporaneo, nel rispetto dei limiti imposti dalla tutela della salute del Lavoratore.
Tale Contrattazione Aziendale potrà anche individuare i casi di applicazione della Bozza di Accordo pubblicata nel sito: *https://cisalterziario.it.*
Il Lavoratore effettuerà il lavoro straordinario, solo su richiesta o autorizzazione aziendale, trasmessa tramite il Responsabile a ciò preposto e/o autorizzato.
Le maggiorazioni dello straordinario da calcolarsi sulla ***R.O.N.*** e da liquidarsi con la retribuzione del mese di competenza, sono previste alla successiva Tabella 1).

Tab. 2): Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario *

	Descrizione dello straordinario (nel lavoro discontinuo, esso decorre dal compiersi dell'orario ordinario di lavoro di max. 45 ore/settimana)	**Maggiorazione oraria in prolungato (vedi Nota in calce alla presente Tabella)**
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	15%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali	20%
C	In regime diurno in giorno festivo	25%
D	In regime notturno in giorno feriale o di riposo	40%
E	In regime notturno in giorno festivo	55%

** Per le definizioni del lavoro notturno, "prolungato", "spezzato" si rinvia all'art. 52.*

Nota Tabella 2):

[1] "***Straordinario prolungato***": È la prestazione lavorativa straordinaria richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro.

Esempio:
Per il normale orario di lavoro dalle 9,00 alle 13,00 e dalle 14,00 alle 18,00, è lo straordinario prestato, senza sospensioni, dopo 18,00, per esempio fino alle 19,00 o prima delle 9,00, per esempio, dalle 8,00 alle 9,00.

[2] **"*Straordinario spezzato*"**: È la prestazione lavorativa straordinaria richiesta in modo non adiacente all'inizio o alla fine dell'orario ordinario di lavoro, con un distacco superiore a 30 (trenta) minuti. In tal caso, la **retribuzione minima del lavoro straordinario spezzato deve essere di un'ora, con le relative maggiorazioni di cui ai punti A - E che precedono, incrementate però di 5 (cinque) punti**, oltre al rimborso delle spese di viaggio extra, preventivamente concordate con l'Ente e documentate dal Lavoratore.

Esempio:
Per il normale orario di lavoro dal lunedì al venerdì di cui sopra, è "spezzato" lo straordinario prestato dalle 21,00 alle 21,30 (per esempio, per chiusura del servizio), fermo restando il minimo da retribuire pari a un'ora, oltre al rimborso delle spese di viaggio preventivamente concordate con il Datore e documentate dal Lavoratore.

Nota pratica: *qualora la rilevazione dello straordinario in prolungato o in spezzato non fosse aziendalmente possibile, al Lavoratore si dovrà riconoscere la maggiorazione più elevata (quindi quella del prolungato, in Tab. 1), incrementata del 5%).*

La retribuzione dello straordinario comprensiva delle maggiorazioni dovrà essere liquidata con la retribuzione del mese nel quale esso è stato effettuato e dovrà essere evidenziata con apposita voce nel cedolino paga del Lavoratore.
Il lavoro straordinario prestato anche in modo "*fisso e continuativo*" (*per esempio, un'ora per ogni giorno lavorativo*), ma entro i limiti complessivi annuali previsti dal presente CCNL e purché retribuito con le maggiorazioni contrattualmente previste, non potrà in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro, non darà origine al c.d. *consolidamento dell'orario*, né potrà trasformare la relativa retribuzione per lavoro straordinario in retribuzione ordinaria.
La retribuzione dello straordinario, eccetto che in presenza di apposita *voce di forfetizzazione* facente parte della R.M.N., sarà ininfluente nella determinazione delle retribuzioni indirette, differite, nonché del T.F.R.
Per tutto quanto non previsto dal presente CCNL o dalla successiva Contrattazione Aziendale di Secondo Livello, in materia d'orario di lavoro e di lavoro straordinario, varranno le condizioni pattuite nella Lettera/Contratto di assunzione, purché esse non siano contrarie alle vigenti norme di Legge.

Art. 276 - Lavoro straordinario *(individuale o individuale plurimo)* con riposo compensativo

Il lavoro straordinario richiesto entro i limiti legali (10 ore giornaliere e 48 ore settimanali) sarà normalmente retribuito nel mese di competenza con le maggiorazioni previste in Tabella 1) che precede.
In caso di richiesta di lavoro straordinario eccedente le complessive 10 (dieci) ore giornaliere e le 48 (quarantotto) ore settimanali, esso sarà normalmente retribuito mensilmente solo con le maggiorazioni della ***R.O.N.*** previste nella successiva Tabella 2), accreditando al Lavoratore la maturazione dei *Riposi individuali compensativi* pari alle ore di "straordinario con riposo compensativo" effettuato nel mese di competenza.
Il Lavoratore potrà utilizzare i Riposi individuali in gruppi di 4 (quattro) o di 8 (otto) ore, previo accoglimento della richiesta presentata al Datore di lavoro, ordinariamente con preavviso superiore a 2 (due) giorni lavorativi.

L'accoglimento della richiesta di riposo, dovrà privilegiare la scelta del Lavoratore, ovviamente conciliandola con le eventuali inderogabili e motivate esigenze di servizio.

La gestione dei riposi individuali conseguenti allo straordinario con riposo compensativo sarà *continua* e, pertanto, il saldo dei permessi a debito o maturati al 31 dicembre di ogni anno, sarà riportato al successivo 1° gennaio.

Il Lavoratore, per una volta nell'arco di ciascun anno di calendario, potrà richiedere la liquidazione dei riposi per la parte eccedente il saldo di 160 (centosessanta) ore. In tal caso, le ore eccedenti le 160 (centosessanta) dovranno essere retribuite con la retribuzione ordinaria maggiorata del 15% (quindici per cento).

Lo straordinario effettuato senza l'effettivo godimento del previsto riposo compensativo, eccedente il saldo di 160 ore, concorrerà ai limiti contrattuali e legali del normale lavoro straordinario.

In caso di esplicita richiesta del Lavoratore, o con Accordo Aziendale di Secondo livello, la presente disciplina sul *lavoro straordinario con riposo compensativo* potrà essere applicata a tutto il lavoro straordinario richiesto.

La Contrattazione Aziendale potrà anche individuare i casi di applicazione della Bozza di Accordo pubblicata nel sito: *https://cisalterziario.it*.

Tab. 3): Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario con riposo compensativo *

	Descrizione Lavoro Straordinario con riposo compensativo	Maggiorazione oraria in prolungato (vedi Nota in calce alla presente Tabella)
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	5%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali	7%
C	In regime diurno in giorno festivo	8%
D	In regime notturno in giorno feriale o di riposo	10%
E	In regime notturno in giorno festivo	12%
F	Liquidazione dei permessi/riposi non goduti per la parte eccedente il saldo di 160 ore, per una sola volta nell'arco di ciascun anno di calendario.	Riconoscimento dell'ulteriore maggiorazione del 15% sul saldo liquidato

** Per le definizioni del lavoro notturno, "prolungato", "spezzato" si rinvia all'art. 52 e alle Esemplificazioni Tabella 1) dell'art. 275.*

Nota Tabella 3)

In caso di lavoro straordinario spezzato con riposo compensativo, la **retribuzione minima deve essere di un'ora, con le relative maggiorazioni di cui ai punti A - E che precedono, incrementate però di 5 (cinque) punti**, oltre al rimborso delle spese di viaggio extra, preventivamente concordate con l'Ente e documentate dal Lavoratore.

Nota pratica: *qualora la rilevazione dello straordinario in prolungato o in spezzato non fosse aziendalmente possibile, al Lavoratore si dovrà riconoscere la maggiorazione più elevata (quindi quella del prolungato, in Tab. 2), incrementata del 5%).*

Art. 277 - Lavoro "a recupero"

E' il lavoro richiesto, autorizzato e svolto, oltre l'orario giornaliero contrattualmente predeterminato per recupero di ritardi o arresti dovuti a cause di forza maggiore, ma entro i limiti mensili di lavoro effettivo previsti dall'orario contrattuale. Normativamente, esso è equiparato allo "*straordinario con riposo compensativo*", ma al Lavoratore non sarà riconosciuta alcuna maggiorazione.

Esempio: Il Lavoratore inizia il lavoro 30 minuti dopo il normale orario. Successivamente, previo accordo del Datore, al termine del normale orario, svolgerà 30 minuti di lavoro aggiuntivo per recupero dell'avvenuto inizio posticipato.

Art. 278 - Lavoro straordinario o supplementare: Indennità forfetaria mensile

In materia di Indennità forfetaria del lavoro straordinario o supplementare, è prevista la seguente disciplina.

A. Forfetizzazione "fissa" dello straordinario/supplementare, quale componente della Retribuzione Individuale Mensile (R.I.M.)

a) Il personale Direttivo, ovvero i Lavoratori con la qualifica di Dirigente, Quadro, Quadro A e A2, non è soggetto a limitazioni d'orario e la P.B.N.C.M. prevista per tali livelli d'inquadramento, già comprende la retribuzione di eventuale lavoro straordinario o supplementare che sia effettuato nei giorni lavorativi e nei limiti della normalità, cioè entro il limite di 22 ore mensili. Eventuale lavoro straordinario ricorrente, che sia eccedente tali limiti, dovrà essere retribuito analiticamente o forfetizzato con apposita voce retributiva ad integrazione della ***R.M.N.***, prima pattuita.

b) I Lavoratori di livello B1 e B2 non sono soggetti alla disciplina legale e contrattuale sull'orario di lavoro ogniqualvolta gestiscono e coordinano altri Lavoratori, con responsabilità diretta della disciplina del loro lavoro e dei risultati conseguiti, ordinariamente senza partecipare direttamente ai servizi. Per tali ragioni, per i Lavoratori di livello B1 e B2, in alternativa alla retribuzione analitica del lavoro straordinario, sarà possibile prevedere un'indennità di forfetizzazione quale integrazione della ***R.M.N.***

c) Nei casi di forfettizzazione "fissa" dello straordinario, cioè non soggetta a verifiche periodiche di congruità, la stessa dovrà considerarsi parte stabile della ***R.M.N.*** del Lavoratore e sarà, quindi, utile per il calcolo delle retribuzioni indirette, differite e per il T.F.R.

d) Nel caso in cui l'indennità di forfetizzazione mensile di lavoro straordinario sia componente fissa della ***R.M.N.*** e il Lavoratore si trovi in situazione di prolungata impossibilità sopravvenuta allo svolgimento del lavoro straordinario stesso (*per oltre tre mesi*), l'Impresa potrà mensilmente trattenere la corrispondente voce mensile di forfetizzazione, incrementata del 16,66%, per tener conto dei riflessi sulle retribuzioni indirette delle ferie e della tredicesima mensilità.

In caso di prolungata prestazione parziale dello straordinario forfetizzato richiesto, ovvero d'impossibilità, che siano eccedenti sei mesi di calendario, la relativa voce di forfetizzazione potrà essere trattenuta pro-quota, sempre con la maggiorazione del 16,66%.

Nell'ipotesi d'impossibilità ricorrente a prestare lo straordinario forfetizzato, vi sarà una sola "carenza" di sei mesi nell'arco mobile di 48 mesi.

B. Forfetizzazione "temporanea e variabile" dello straordinario o supplementare

a) Per i Lavoratori di qualsiasi livello, per il tempo che operano fuori sede e per i quali non sia di fatto documentabile in modo obiettivo lo straordinario prestato, è possibile, in alternativa alla sua problematica retribuzione analitica, prevedere un'indennità mensile di forfetizzazione del lavoro straordinario.

b) Quando l'importo di forfettizzazione è temporaneo e variabile, come il corrispondente lavoro straordinario previsto e lo stesso può variare nel tempo a seconda delle necessità dell'Impresa o del Lavoratore, la forfettizzazione sarà ininfluente nella determinazione delle retribuzioni indirette, differite (*tredicesima mensilità, festività e ferie*) e del T.F.R. e non concorrerà a formare la ***Retribuzione Mensile Normale***. In tali casi, l'Impresa non riconoscerà, pro quota, l'indennità di forfetizzazione dello straordinario durante il periodo feriale e in tutti i casi di assenza dal lavoro, a qualsiasi titolo effettuata.

c) In particolare, anche nel contratto di lavoro a Tempo Parziale, in caso di difficoltà nel documentare analiticamente il lavoro supplementare prestato fuori dall'abituale sede di lavoro o in sede non organizzata o conseguente a richieste di terzi per esigenze non programmabili e non rinviabili, è possibile, con accordo sottoscritto nella Lettera d'assunzione, prevedere un tetto mensile e settimanale di forfetizzazione del lavoro supplementare prestato dal Lavoratore, per tale intendendosi quello compreso tra il previsto orario di lavoro a Tempo Parziale e quello del Tempo Pieno. In aggiunta a quanto precede, sarà possibile, anche tramite successivo Accordo assistito (*Sindacale o presso la Direzione Territoriale del Lavoro*), prevedere la forfetizzazione del lavoro supplementare e

straordinario, ferma restando la possibilità alternativa di utilizzo dello straordinario con riposo compensativo.

d) Resta inteso che, salvo sia diversamente pattuito tra le Parti nel Contratto Individuale di assunzione o nell'eventuale Contratto Aziendale di Secondo livello, per i Lavoratori soggetti alla disciplina sull'orario di lavoro (*che non coordinano altri lavoratori*), la forfetizzazione del lavoro straordinario sarà sostitutiva solo della retribuzione dello straordinario effettuato nei primi 5 giorni della settimana, entro il limite massimo di 10 ore settimanali e sempre nel rispetto del limite contrattuale di 250 ore annue.

e) L'indennità di forfetizzazione mensile di lavoro straordinario, che non abbia le caratteristiche di componente fissa della R.M.N, cesserà nei seguenti casi:
   - perdurante impossibilità sopravvenuta allo svolgimento del lavoro straordinario da parte del Lavoratore;
   - nuovo assetto organizzativo che escluda la necessità del ricorso al lavoro straordinario ricorrente.

f) La cessazione della forfetizzazione temporanea e variabile dovrà risultare da comunicazione scritta ricevuta dal Lavoratore.

g) In caso di cessazione della forfetizzazione, al Lavoratore sarà successivamente dovuta la retribuzione contrattualmente prevista per tutto il lavoro straordinario richiesto e prestato, sempre fatta salva la possibilità di ricorrere allo straordinario con riposo compensativo o l'accredito nella Banca delle Ore.

C. Sintesi e Regole comuni

a) La forfetizzazione dello straordinario potrà essere "fissa" o "temporanea e variabile":

   a. la forfetizzazione fissa si ha ogniqualvolta tale voce è componente della ***R.M.N.*** *dovuta al Lavoratore. In questo caso, essendo voce stabile, continuerà a permanere anche nell'ipotesi di mancata richiesta o interesse aziendale alla sua effettuazione. Nel caso d'impossibilità o indisponibilità sopravvenuta del Lavoratore, sarà invece possibile effettuare la relativa trattenuta nel rispetto dei criteri e dei limiti di cui al punto d), lettera A. che precede.*

   b. la forfetizzazione temporanea e variabile non è componente della ***R.M.N. (Retribuzione Mensile Normale)*** *ma voce della* ***R.M.F. (Retribuzione Mensile di Fatto)*** *dovuta al Lavoratore, quale alternativa alla sua retribuzione analitica per le ragioni previste ai precedenti punti a), b), e c) della lettera B. All'atto dell'incarico, della trasferta o del trasferimento, l'Azienda dovrà precisare oltre che il valore della forfetizzazione temporanea e variabile, la sua prevedibile durata ("a condizione" o "a tempo").*

b) L'importo di forfetizzazione del lavoro straordinario dovrà essere formalizzato in atto sottoscritto dall'Azienda e dal Lavoratore (nella lettera di

assunzione o in quella di concessione dell'indennità sostitutiva o in successivo Accordo assistito). Tale previsione scritta deve indicare anche il limite orario medio mensile di straordinario/supplementare forfetizzato.

c) *Salvo diverso e motivato Accordo Aziendale di Secondo Livello, anche in caso di forfetizzazione, lo straordinario effettuato dai Lavoratori soggetti alla disciplina sull'orario di lavoro in giorno di riposo o festivo o che sia eccedente la decima ora giornaliera o la quarantottesima ora settimanale, dovrà essere retribuito unitamente alle altre competenze mensili, con la maggiorazione prevista per lo straordinario prestato, fermo restando l'alternativo utilizzo dello straordinario con permesso/riposo compensativo o l'accredito nella Banca delle Ore.*

d) *La presente disciplina, nella parte normativa, è cedevole rispetto a quella eventualmente stabilita dagli Accordi Aziendali di Secondo livello o da Accordo Assistito.*

Art. 279 - Banca delle Ore (*disciplina collettiva*)

Le Parti riconoscono l'opportunità che, nell'interesse del Lavoratore e dell'Impresa, si limiti il ricorso agli ammortizzatori sociali quali la Cassa Integrazione Guadagni ricorrendo, per quanto possibile, ai regimi di flessibilità aziendale compensativa, che ha un'onerosità limitata per l'Ente e prevede l'intera retribuzione per il Lavoratore, adattando la prestazione di lavoro all'effettive necessità aziendali, ogniqualvolta esse richiedano variabilità temporale della prestazione. In tal modo, si ricorrerà alla sospensione del lavoro con ricorso alle integrazioni salariali solo nei casi di maggiore gravità, d'imprevedibile durata della crisi, d'impossibilità aziendale di erogare le anticipazioni o assenza d'interesse aziendale verso i regimi di flessibilità. Resta inteso che non sono previste le rarefazioni eccedenti le 12 (dodici) ore settimanali, che salvo diverso Accordo di Secondo livello, giustificheranno la sospensione con ricorso alla CIG applicabile.

A. Definizione e disciplina

Nel caso di lavoro richiesto per più intensa attività riferita all'intera Azienda o Reparto, Ufficio, Squadra, Categoria, ecc., con successivi e prevedibili periodi d'attività ridotta, l'Impresa potrà, per qualsiasi livello e tipologia di lavoro prevista dal presente CCNL:

a) intensificare l'orario ordinario di lavoro, con successiva prevista rarefazione retribuita a recupero delle ore lavorate nell'intensificazione;
b) ridurre l'orario ordinario di lavoro (*rarefazione*) a fronte di una successiva prevedibile intensificazione.

Quindi, potranno verificarsi i seguenti casi:

1. Intensificazione: è superamento, in regime di lavoro ordinario, dell'orario settimanale oltre i limiti contrattuali, per un massimo di 24 (ventiquattro) settimane all'anno con il riconoscimento delle maggiorazioni previste in

Tabella 3), ponendo le ore effettivamente lavorate eccedenti le 40 settimanali a credito del Lavoratore nel suo conto della Banca delle Ore, al fine di realizzare, con il loro godimento, una composizione plurisettimanale o plurimensile dell'orario ordinario di lavoro.

2. Rarefazione: si ha nel caso di riduzione dell'orario ordinario settimanale di lavoro, con utilizzo del saldo attivo dell'intensificazione o con previsione di un successivo recupero. Si potrà così ridurre l'orario settimanale effettivamente lavorato fino al limite minimo di 28 ore, anticipando, nel tempo pieno, la retribuzione contrattuale di 40 ore settimanali e ponendo le ore anticipate al Lavoratore a suo debito nel conto della Banca delle Ore.

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 1., saranno riconosciute la normale retribuzione ordinaria (*40 ore settimanali nel Tempo Pieno o, in caso di Tempo Parziale, per le ore previste dal contratto individuale*) e le maggiorazioni d'intensificazione per il tempo e i diversi profili di prestazione (*in giorno lavorativo, di riposo, e/o festivo o in ore notturne, prolungato o spezzato, ecc.*), riportate nella successiva Tabella 3).

Le ore d'intensificazione e di rarefazione dovranno essere mensilmente evidenziate nel cedolino paga, con le indicazioni riassuntive "*maturate*", "*godute*" e "*saldo*".

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 2. spetterà l'intera retribuzione ordinaria afferente il normale orario di lavoro, con corrispondente iscrizione a debito sul conto individuale della Banca delle ore che non sono state effettivamente lavorate, quali ore "godute", modificando così il "saldo".

Il saldo massimo (*positivo o negativo*) della Banca delle Ore potrà essere di 160 (centosessanta) ore, sia a favore del Lavoratore che del Datore.

Resta inteso che, con Accordo scritto delle Parti interessate, il saldo della Banca delle Ore a debito del Lavoratore potrà compensare le ferie maturate e non godute, nel limite massimo di 40 ore annuali (*clausola non modificabile dalla Contrattazione di Secondo livello*).

Inoltre, con semplice accordo e con riconoscimento della sola maggiorazione spettante, le ore a debito del lavoratore potranno essere compensate da:

- lavoro nei giorni di riposo, sino a saldo zero del debito e senza limite;
- lavoro nei giorni festivi, entro il limite massimo di una festività ogni 4.

Fatte salve le possibili compensazioni che precedono, i regimi d'intensificazione e rarefazione previsti per la Banca delle Ore saranno "continui" e, pertanto, il loro saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1° gennaio dell'anno successivo. In caso di cessazione, sia per dimissioni che licenziamento, il saldo positivo della Banca delle Ore sarà accreditato, a valore corrente, con le competenze di chiusura del rapporto. Quello negativo sarà addebitato fino a concorrenza, potendo compensare qualsiasi voce a credito del Lavoratore, ivi

compreso il saldo T.F.R., del quale la rarefazione retribuita deve, in tal caso, considerarsi anticipazione, avendo anch'essa, nella sua genesi, valore previdenziale. L'accredito del saldo positivo della Banca delle Ore, effettuato al momento di chiusura del rapporto, comporterà l'ulteriore maggiorazione fissa del 15%. Inoltre, 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 sempreché non ne sia già stata calendarizzata la rarefazione. Anche in tal caso, il saldo dovrà essere retribuito con l'ulteriore maggiorazione del 15%.

Agli effetti normativi le ore d'intensificazione si considerano in ogni caso ore di lavoro ordinarie con composizione multiperiodale dell'orario, per le quali spettano le maggiorazioni previste, in funzione dell'onerosità della loro collocazione temporale. Il lavoro straordinario potrà, quindi, essere svolto nei limiti contrattualmente previsti, anche in eccedenza all'intensificazione del lavoro effettuata con ricorso alla Banca delle Ore di cui al presente articolo, con i soli limiti complessivi previsti dall'art. 174.

Nel caso di lavoro a tempo parziale, i limiti e i benefici di cui sopra, saranno proporzionati pro quota, salvo che per le percentuali di maggiorazione.

B. Maggiorazioni per le intensificazioni d'orario con accredito nella Banca delle Ore

Le maggiorazioni per le intensificazioni d'orario con accredito nella Banca delle Ore, conformi alla successiva Tabella, sono calcolate sulla ***R.O.N.*** e non concorrono a formare la base di calcolo delle retribuzioni differite e del T.F.R., essendo esse già comprensive delle relative quote.

Tab. 4): Sintesi delle maggiorazioni per le Intensificazioni dell'orario di lavoro (Banca delle Ore) *

	Descrizione Intensificazione dell'orario di lavoro (Banca delle Ore)	Maggiorazione oraria in prolungato (vedi Nota in calce alla presente Tabella)
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	5%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali	7%
C	In regime diurno in giorno festivo	8%
D	In regime notturno in giorno feriale o di riposo	10%
E	In regime notturno in giorno festivo	12%

F	Accredito del saldo positivo della Banca delle Ore: in caso di cessazione o di richiesta per gli stessi motivi previsti per l'anticipazione del T.F.R., per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e sempreché non ne sia già stata calendarizzata la rarefazione.	Riconoscimento dell'ulteriore maggiorazione del 15% sul saldo liquidato

** Per le definizioni del lavoro notturno, "prolungato", "spezzato" si rinvia all'art. 52 e alle Esemplificazioni Tabella 1) dell'art. 275.*

Nota Tabella 4)

In caso di intensificazione spezzata dell'orario di lavoro con accredito in Banca delle Ore, la **retribuzione minima deve essere di un'ora, con le relative maggiorazioni di cui ai punti A - E che precedono, incrementate però di *5* (cinque) punti**, oltre al rimborso delle spese di viaggio extra, preventivamente concordate con l'Azienda e documentate dal Lavoratore.

Nota pratica: qualora la rilevazione delle intensificazioni in prolungato o in spezzato non fosse aziendalmente possibile, al Lavoratore si dovrà riconoscere la maggiorazione più elevata (quindi quella del prolungato, in Tab. 3), incrementata del 5%).

C. Modi d'attivazione delle Intensificazioni o delle Rarefazioni

Il Datore di lavoro, di diritto, potrà attivare la Banca delle Ore, previa comunicazione informativa alla R.S.A./R.S.T. indicante i motivi della necessità dell'intensificazione o della rarefazione e la loro presunta distribuzione settimanale, mensile o plurimensile.

Le rarefazioni a compensazione dei saldi attivi della Banca delle Ore, per il 50% saranno concordate collettivamente tra Datore di lavoro e R.S.A./R.S.T., in funzione delle inderogabili esigenze di servizio, fermo restando il rispetto del preavviso ai Lavoratori di almeno una settimana.

Per il restante 50%, esse saranno utilizzate dal Lavoratore quali riposi individuali, con la stessa disciplina prevista per i riposi compensativi dello straordinario, di cui all'art. 276, al fine di meglio conciliare i tempi vita - lavoro e le esigenze personali del Lavoratore.

D. Obbligatorietà delle intensificazioni

Per il potere/dovere di organizzare il lavoro, la produzione, le aperture e l'impresa in genere, la Banca delle Ore, fermo restando le condizioni di cui al precedente punto C., è un diritto esercitabile dal Datore.

Pertanto, in caso d'ingiustificato rifiuto ad effettuare l'intensificazione richiesta entro i limiti e nel rispetto delle condizioni che precedono, salvo i documentati casi di forza maggiore, impossibilità sopravvenuta o proporzionato e documentato impedimento, il Lavoratore sarà passibile di sanzione disciplinare per "mancata collaborazione".

E. Banca delle Ore e assenze

Il Lavoratore, in caso di programmata intensificazione o rarefazione collettiva, dovrà comunicare tempestivamente l'eventuale assenza, con gli stessi criteri e oneri previsti per il lavoro ordinario.

L'assenza all'intensificazione, in ogni caso, non darà titolo all'accredito delle corrispondenti maggiorazioni e ore svolte collettivamente nel conto individuale della Banca delle Ore e sarà neutra ai fini delle indennità INPS/INAIL, poiché quota di retribuzione non dovuta. La conseguente rarefazione, essendo collettiva, sarà effettuata anche dal Lavoratore assente all'atto dell'intensificazione.

Non avendo però egli maturato le corrispondenti ore a copertura, la rarefazione dal saldo zero della Banca delle Ore assumerà la configurazione di "*riposo individuale di lavoro straordinario precedentemente effettuato*". In caso d'incapienza, sarà "*Rarefazione non retribuita*".

F. Contrattazione di Secondo livello

Le Parti aziendali tramite la Contrattazione di secondo livello, nel caso vi siano problemi ricorrenti, imputabili a cause esterne all'impresa, che determinano l'esigenza di intensificazioni o rarefazioni solo in alcuni settori, reparti o uffici, potranno concordare i modi di utilizzo settoriale della Banca delle Ore, quale strumento sostitutivo di altri regimi applicabili alla generalità dei lavoratori nei momenti di crisi (*quali, ad esempio, sospensione dal lavoro con ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni ecc.*).

Nota applicativa sulle Indennità orarie

Le Indennità orarie di cui al presente Titolo si calcolano sulla ***R.O.N.*** *del Lavoratore e, essendo ristoro del particolare disagio, saranno riconosciute nel mese di competenza solo per tutte le ore effettivamente lavorate in tal modo. Perciò, in caso di assenza a qualsiasi causa dovuta, le Indennità di cui alle precedenti Tabelle non saranno spettanti. Le Indennità concorrono a formare la* ***Retribuzione Mensile di Fatto*** *dovuta al Lavoratore nel mese di competenza e già comprendono le quote retributive per ferie, tredicesima nonché la quota per T.F.R. Pertanto, esse sono ininfluenti nel calcolo dei predetti istituti contrattuali.*
Il lavoro straordinario, con o senza riposo compensativo e le intensificazioni con accredito nella Banca delle Ore, svolto dai lavoratori turnisti, sarà retribuito con le maggiorazioni previste per i lavoratori giornalieri.

Art. 280 - Solidarietà: Cessione dei Riposi e del saldo individuale della Banca delle Ore

L'articolo 24 del D. Lgs. 151/2015 prevede che i saldi positivi delle ferie eccedenti le 160 ore annuali e dei permessi, possano essere ceduti a titolo gratuito ai lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, che svolgano mansioni di pari livello e categoria, al fine di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, hanno bisogno di assistenza e cure costanti da parte dei genitori. Al fine di

permettere l'effettivo esercizio della solidarietà prevista dal citato art. 24, le Parti concordano che, possano essere ceduti alle stesse condizioni previste dalla Legge anche i riposi compensativi individuali dello straordinario e la quota individuale del Saldo positivo della Banca delle Ore (*50% delle ore accreditate*), fermo restando che tale cessione non modificherà la qualificazione di *riposo compensativo*.

La Contrattazione Aziendale di Secondo Livello, in considerazione della concreta situazione di bisogno del Lavoratore, delle caratteristiche del lavoro e delle esigenze di salvaguardia potrà, con motivate ragioni, integrare la disciplina di solidarietà di cui sopra.

Art. 281 - Gestione delle Intensificazioni

Premesso che nell'ambito del Commercio vi sono intense e variabili "punte di attività", al fine di contemperare gli opposti interessi, le Parti concordano di definire contrattualmente, in modo organico, la successione delle forme di flessibilità del lavoro e degli istituti idonei ad affrontare tali imprevedibili esigenze lavorative.

1) Le intensificazioni contenute nei limiti d'orario previsti dal CCNL per il singolo Lavoratore potranno essere affrontare, nel rispetto delle condizioni contrattualmente previste, con l'utilizzo di:
    a. Lavoro Straordinario/Supplementare;
    b. Lavoro Straordinario con riposo compensativo;
    c. Banca delle Ore.
2) Le intensificazioni eccedenti i limiti contrattuali o, in assenza di disponibilità dei Lavoratori alle forme volontarie di flessibilità, potranno determinare l'assunzione di nuovo personale con le seguenti tipologie contrattuali:
    a. Tempo Indeterminato con orario a Tempo Parziale Verticale (*con previsione di lavoro in alcuni periodi dell'anno, del mese, della settimana*);
    b. Tempo Determinato;
    c. Lavoro Somministrato;
    d. Lavoro Intermittente (*o "a chiamata"*);
    e. Prestazioni occasionali (*nei limiti e condizioni previsti dalla L. 96/2018, di conversione del Decreto Dignità*).

Eventuali proposte integrative al presente articolo potranno essere indirizzate alla Commissione Bilaterale Contrattuale all'indirizzo di posta elettronica: *certificazionenazionale@enbic.it*.

TITOLO LVII
TRASFERIMENTO - TRASFERTA - DISTACCO - REPERIBILITA'

Premessa sulla modificabilità della presente disciplina

Nel presente Titolo, tenuto conto della possibilità che il presente Contratto sia applicato anche in Aziende di ridotte dimensioni, ove la Contrattazione Aziendale di secondo livello potrebbe essere difficoltosa, si è fatta la scelta, apparentemente contraria al principio di sussidiarietà, di definire in modo analitico le condizioni contrattuali per il trasferimento, la trasferta, il distacco, la reperibilità e la pronta disponibilità. Non è però inibito alla Contrattazione Aziendale di Secondo livello di modificare i singoli aspetti economici del presente Titolo e quelli normativi disciplinati nel medesimo Titolo, sulla base di valutazioni attente alla situazione aziendale, al servizio richiesto e prestato e al complesso degli istituti e benefici da garantire al Lavoratore, conciliati con le competitività aziendali.

Per quanto precede, la disciplina contrattuale del presente Titolo è esplicitamente cedevole rispetto a quella di prossimità.

Resta inteso che, ogniqualvolta la disciplina di secondo livello fosse peggiorativa di quella contrattuale, per essere obbligatoria per tutti i lavoratori (anche non iscritti al Sindacato), essa dovrà essere approvata mediante Referendum Aziendale. Eventuali clausole peggiorative non compensate da altre clausole complessivamente di uguale favore, dovranno essere analiticamente motivate nell'Accordo e a termine.

Art. 282 - Trasferimento - Trasferta - Distacco

Il Trasferimento, la Trasferta e il Distacco si hanno ogniqualvolta il Lavoratore sia tenuto a prestare l'opera in luoghi diversi dalla sede contrattuale di lavoro. Nelle Aziende plurilocalizzate, il Trasferimento o il Distacco possono essere giustificati anche al fine di salvaguardare le risorse lavorative, altrimenti in esubero in una determinata sede.

Art. 283 - Trasferimento

Il Trasferimento sposta la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della medesima Azienda. Esso, salvo che avvenga per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, richiederà normalmente il consenso del Lavoratore.

Il trasferimento non può discriminare i Lavoratori per motivi sindacali o per altre ragioni inerenti alla sfera personale e quando l'interessato fosse eletto a cariche sindacali o pubbliche o genitore di figlio o equiparato minore di un anno, il trasferimento non sarà possibile senza il consenso dell'interessato.

Il trasferimento non potrà, in ogni caso, assumere la valenza di *sanzione disciplinare atipica.*

Il trasferimento prevede un preavviso normale di 3 (tre) mesi o, se in presenza di familiari a carico, di 5 (cinque) mesi.

Esso dà normalmente diritto alle seguenti indennità o rimborsi:

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 20% (venti percento) della diaria per il tempo spettante.

Resta inteso che il complesso dei rimborsi e delle indennità dovute dall'Azienda si giustifica solo con l'effettivo trasferimento del Dipendente e di suoi familiari e con la permanenza del Lavoratore nella nuova sede di lavoro per un tempo almeno pari al doppio del tempo di calcolo dell'Indennità di trasferimento di cui al precedente punto 3.

Una minor permanenza del Lavoratore, che non sia disposta dall'Azienda, salvo nei casi di dimissioni conseguenti a giusta causa, diverso accordo tra le Parti o forza maggiore, determinerà il diritto aziendale di trattenere pro quota i rimborsi e le indennità di cui ai punti 1., 2., 3., 4. e 5. che precedono, che siano già stati riconosciuti al Dipendente (*anche per i suoi familiari*).

In caso di dimissioni del Lavoratore, sempre ad esclusione della giusta causa, le suddette trattenute potranno essere compensate con le competenze di fine rapporto, a qualsiasi titolo dovute, ivi compreso il T.F.R.

Il Lavoratore trasferito all'estero, oltre a quanto precede, avrà diritto alla corresponsione di un'indennità aggiuntiva di trasferimento pari a 3 (tre) *Retribuzioni Mensili Normali*, che saranno aumentate di mezza mensilità per ogni familiare a carico che si trasferisca con il Lavoratore, purché sia comprovato l'effettivo trasferimento del nucleo familiare. Anche per i Lavoratori trasferiti all'estero, vale la precedente disciplina sulle trattenute da effettuarsi in caso di permanenza nella

nuova sede di lavoro per un tempo inferiore al preavviso di trasferimento ricevuto.

Nei casi in cui il trasferimento si giustifichi dalla salvaguardia del posto di lavoro le Parti, con Accordo assistito, potranno stabilire condizioni diverse, anche peggiorative rispetto alle previsioni del presente articolo.

Art. 284 - Trasferta

Quando la prestazione lavorativa non coincida con la sede contrattuale di lavoro e la stessa avvenga per l'intero orario ordinario giornaliero, ad almeno 60 (sessanta) chilometri dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo di lavoro sia raggiungibile dalla sede abituale (*con i mezzi normali, ivi compresa l'autovettura del dipendente, se autorizzata*) in un tempo normalmente superiore ad un'ora, si configura la Trasferta, con il diritto alla relativa *Diaria giornaliera*.

In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dalla sede contrattuale al luogo di lavoro comandato e al ristoro di altre eventuali spese sostenute dal Lavoratore per conto dell'Azienda, quali vitto e alloggio (*purché analiticamente documentate, nei limiti della normalità e autorizzate*) o, in alternativa all'Indennità di Trasferta, al Lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue:

a) l'eventuale **rimborso delle spese non documentabili**, purché analiticamente attestate dal Dipendente, 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;

b) la **Diaria giornaliera**, di cui alla successiva Tabella 1), avente natura retributiva, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede, così come l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio, per i Lavoratori soggetti a vincolo d'orario (art. 17, D.Lgs. 66/2003), nel limite massimo di 2 (due) ore giornaliere. 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.

   In caso di trasferta all'estero, l'importo della Diaria giornaliera di cui alla successiva Tabella sarà raddoppiato.

Tabella 1) Diaria giornaliera

Livello	Diaria giornaliera
Dirigente	59,00
Quadro	43,00
QA (ex A1)	36,00
A2	33,00
B1 e Op. di Vendita di 1° Categoria	29,00
B2 e Op. di Vendita di 2° Categoria	26,00
C1 e Op. di Vendita di 3° Categoria	23,00
C2 e Op. di Vendita di 4° Categoria	21,00
D1	18,00
D2	14,00

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

c) il rimborso spese di vitto e pernottamento

Al Lavoratore, oltre al rimborso degli importi dei punti a) e b) che precedono, in alternativa all'Indennità forfettaria di trasferta, sarà riconosciuto il rimborso analitico delle spese documentate sostenute, nei limiti aziendalmente previsti o della normalità, nel corso della trasferta regolarmente autorizzata.

d) qualora il Lavoratore utilizzi il proprio mezzo di trasporto, purché sia stato preventivamente autorizzato dal Datore, l'Azienda, avuto riguardo alla percorrenza e al tipo di autovettura autorizzata, dovrà riconoscere al dipendente almeno il rimborso dei costi risultanti dalle Tabelle ACI.

L'Impresa potrà sostituire il rimborso analitico delle spese di cui al precedente punto c) con un'Indennità forfettaria di trasferta che ristori il Lavoratore delle spese di vitto e di alloggio da lui sostenute. Tale Indennità, nei limiti di € 46,48 giornalieri per l'Italia e di € 77,47 giornalieri per l'Estero, a norma di Legge sarà esclusa da contribuzione previdenziale e da prelievo fiscale. Eventuali maggiori importi che fossero riconosciuti al Lavoratore avranno, invece, a tutti gli effetti natura retributiva.

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

La trasferta all'estero dovrà essere comunicata, normalmente per iscritto, con preavviso di almeno 10 (dieci) giorni.

Art. 285 - Trasfertisti

Si definiscono "*trasfertisti*" i 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:

a) la mancata indicazione nel Contratto e/o Lettera d'assunzione di una sede abituale di lavoro;
b) lo svolgimento di una attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente (*Si considera "continua mobilità" e, quindi, "Lavoratore trasfertista" quando egli presta effettivamente la propria opera fuori sede per almeno il 50% del tempo lavorabile nel mese*);
c) la corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi variabili e diversi, 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.

A tali Lavoratori, indipendentemente dal fatto che essi si siano effettivamente recati in trasferta, sarà riconosciuta una "*Diaria Trasfertisti*", per ciascun giorno effettivamente lavorato nel mese, conforme alla seguente Tabella 2).

Tale Diaria sarà soggetta per il 50% al prelievo contributivo e fiscale.

Tab. 2) "*Diaria Trasfertisti*" in euro

Livello	Diaria Trasfertisti
Dirigente	21,90
Quadro	15,90
QA (ex A1)	13,60
A2	12,10
B1 e Op. di Vendita di 1° Categoria	10,70
B2 e Op. di Vendita di 2° Categoria	9,70
C1 e Op. di Vendita di 3° Categoria	8,70
C2 e Op. di Vendita di 4° Categoria	7,80
D1	6,80
D2	6,00

Resta inteso che tale Diaria sarà riconosciuta al Lavoratore Trasfertista (*produttori, autisti, Operatori di vendita ecc.*), oltre al rimborso delle spese sostenute e analiticamente documentate nei limiti della normalità o aziendalmente definiti.

In caso di tempo parziale, la Diaria Trasfertisti dovrà essere proporzionata all'Indice di Prestazione del Lavoratore.

Inoltre, al Lavoratore Trasfertista che presta la sua opera fuori sede sarà riconosciuto, alle medesime condizioni, l'eventuale rimborso spese non documentabili dichiarate di cui al punto a) dell'art. 284 che precede.

Ai Trasfertisti sarà riconosciuta la retribuzione di eventuale lavoro straordinario

quando esso sia stato preventivamente autorizzato dall'Azienda, sia stato effettivamente svolto e sia stato analiticamente documentato.

Quando, per qualsiasi motivo, venisse a cessare la condizione di "*trasfertista*" cesserà, temporaneamente o definitivamente, anche la relativa indennità.

Art. 286 - Distacco (o Comando)

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

Tali attività potranno essere ampie nel caso di lavori distaccati presso realtà partecipate, associate, controllate e simili. Mentre, nel caso di realtà prive di collegamenti patrimoniali, il distacco potrà riguardare le attività di: installazione o montaggio di impianti e macchinari; manutenzione straordinaria; trasporti esterni da e per l'Azienda; particolari attività che richiedono più fasi successive di lavorazione, con l'impiego di manodopera con diversa specializzazione rispetto a quella normalmente impiegata nell'Azienda; esecuzione dei lavori di facchinaggio, pulizia e manutenzione ordinaria degli impianti e simili.

In caso di distacco, 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.

Nel caso di distacco, essendo la disciplina del lavoro determinata dalla realtà ricevente la prestazione, fermo restando l'adeguamento retributivo di cui al capoverso precedente, vi è deroga alle previsioni legali e contrattuali in tema di definitiva automatica acquisizione del livello superiore ex artt. 168-170 del presente CCNL.

Il tempo del distacco sarà, quindi, neutro rispetto alla decorrenza del termine di 6 (sei) mesi.

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.

Fermo restando quanto previsto dalla Direttiva 2014/67/UE, il Lavoratore in distacco all'estero conserverà il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o ai particolari modi

di rendere la prestazione presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Presso la località di nuova destinazione, il Lavoratore acquisirà, 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.

Al Lavoratore in distacco all'estero per un tempo inferiore a 3 (tre) 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.

Art. 287 - Reperibilità con Indennità

La reperibilità è un istituto accessorio e complementare all'ordinaria prestazione lavorativa, mediante il quale il Lavoratore si rende disponibile all'Azienda per sopperire esigenze di lavoro impreviste, o singolarmente imprevedibili, al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o la sicurezza degli impianti o i necessari interventi per l'assistenza o la salute.

Le ore di reperibilità non sono di lavoro effettivo e non concorrono al computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

Al Lavoratore in reperibilità, potrà essere riconosciuta una corrispondente indennità. In caso di assenza dell'indennità, la Reperibilità sarà un atto volontario, così come l'effettiva disponibilità all'intervento.

Nel caso di reperibilità con indennità, 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 (sette) giorni.

Sono fatte salve le sostituzioni tempestive dovute a impreviste situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

Fermo restando il possesso dei necessari requisiti e, quindi, nei limiti di fungibilità operativa, le Aziende provvederanno ad avvicendare nella reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori, dando la priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

Salvo giustificato e provato motivo, il Lavoratore non potrà rifiutare di compiere turni di reperibilità con indennità.

La chiamata di reperibilità sarà di norma effettuata tramite telefono cellulare, che potrà anche essere fornito dall'Azienda al Lavoratore per uso di servizio.

Durante i turni di reperibilità, il lavoratore s'impegna a mantenere il cellulare acceso e carico e di permanere in zone nelle quali sia assicurata la copertura telefonica e il tempestivo intervento.

Il Lavoratore in reperibilità sarà in ogni caso libero di spostarsi, purché assicuri sempre la raggiungibilità e la possibilità d'intervento.

Alla chiamata, egli è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto, rispettando il tempo di attivazione preventivamente concordato.

Quando, per qualsiasi ragione, il Lavoratore in reperibilità con indennità preveda di non riuscire a garantire il rispetto dei tempi d'intervento o sia impossibilitato all'intervento, ne darà tempestiva comunicazione al Datore, concordando l'intervento del Lavoratore Disponibile, ove esistente, o altre eventuali soluzioni atte a ridurre rischi e disagi all'utenza.

Il Lavoratore che, per questioni private, sia impossibilitato ad eseguire l'intervento o a mantenere la reperibilità, ancorché per impedimenti giustificati, non avrà diritto alla relativa Indennità di reperibilità.

Nel caso in cui il Lavoratore durante il periodo di reperibilità, senza valide ragioni, non risponda tempestivamente alla richiesta d'intervento, non gli sarà riconosciuta l'Indennità di reperibilità (*giornaliera o settimanale*) e l'Impresa potrà attivare la procedura disciplinare, secondo le fattispecie previste dal presente CCNL.

Salvo diverso Accordo Aziendale di Secondo livello, la reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

a) giornaliera: pari a 16 (sedici) ore nei giorni feriali o 24 (ventiquattro) ore nei giorni festivi o di riposo settimanali;
b) settimanale;
c) con diversa configurazione concordata tra l'Azienda e il Lavoratore.

La reperibilità continuativa settimanale non potrà eccedere una settimana su 4 (quattro) e non dovrà comunque essere richiesta per più di 7 (sette) giorni continuativi.

Qualora al Lavoratore in reperibilità siano richiesti uno o più interventi la cui durata, comprensiva dei tempi di viaggio, raggiunga le 8 (otto) ore, il Lavoratore avrà diritto di comunicare all'Azienda la sua impossibilità di procedere nel servizio di reperibilità, potendo così usufruire del riposo. In tale caso, al Lavoratore sarà comunque dovuta l'intera Indennità di Reperibilità prevista.

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 in euro di cui alla Tabella 3).

Tab. 3): Indennità lorda di Reperibilità, in euro

Livello	16 ore in Giorno Feriale Indennità lorda in Euro	24 ore in Giorno Festivo o di Riposo Settimanale Indennità lorda in Euro
B1	€ 14,00	€ 23,00
B2	€ 12,00	€ 20,00
C1	€ 11,00	€ 18,00
C2	€ 10,00	€ 16,00
D1	€ 9,00	€ 15,00
D2	€ 8,00	€ 14,00

* *di reperibilità.*

Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore, al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, si mantiene a disposizione per effettuare tempestivamente un pronto intervento in caso di chiamata da parte dell'Impresa o, nei casi previsti, di un Cliente/Utente. Le ore di viaggio, necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di rientro, saranno retribuite con la *Retribuzione Oraria Normale*.

Nel caso in cui non sia utilizzato il mezzo aziendale e il lavoratore in reperibilità utilizzi mezzi pubblici di trasporto, ovvero sia autorizzato all'uso di un proprio mezzo per raggiungere il luogo dell'intervento, le spese di viaggio saranno analiticamente rimborsate.

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. Esso sarà retribuito con le maggiorazioni previste dal presente CCNL per il lavoro *straordinario con riposo compensativo* o lavoro *straordinario diurno, notturno o festivo*.

Nel regime di reperibilità sono ammesse le deroghe al riposo giornaliero, con il limite complessivo annuale di 24 (ventiquattro) giorni lavorativi, salvo diverso Accordo di secondo livello.

Il tempo di reperibilità può coincidere con il tempo di riposo giornaliero e/o settimanale, qualificando così l'eventuale lavoro effettuato.

Art. 288 - Pronta Disponibilità

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% (quaranta per cento) 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).*

Art. 289 - Rimborso spese documentabili

Negli interventi effettuati in reperibilità o in pronta disponibilità, la sede di lavoro in senso stretto coincide con il luogo ove il lavoratore si trova all'atto della chiamata. Pertanto, si stabilisce che, a fronte di una chiamata da parte dell'Impresa o del Cliente seguita da intervento effettuato al di fuori del Comune di residenza, in aggiunta alle Indennità di reperibilità o di pronta disponibilità, sia riconosciuto anche il rimborso spese analiticamente indicate o l'eventuale Indennità di Trasferta.

TITOLO LVIII
IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO

Le Parti rilevano che sono intervenuti grandi miglioramenti nella gestione aziendale della sicurezza e dell'igiene del lavoro, nell'ergonomia e nella configurazione d'ambienti gradevoli. Allo stesso tempo, rilevano la presenza di non conformità, principalmente correlate a mancata conoscenza delle norme di Legge e di buona tecnica. Per tale motivo, hanno concordato di riassumere i principali obblighi legislativi in materia, fermo restando che la compiuta estensione degli stessi esige un confronto legislativo e tecnico attuabile solo con l'incarico a un RSPP interno o esterno all'Azienda.

Art. 290 - Igiene e sicurezza sul lavoro: misure generali di tutela

L'art. 15, D.Lgs. n. 81/2008 indica le norme generali di prevenzione e protezione, qui sintetizzate:

- la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- la programmazione della prevenzione;
- l'eliminazione dei rischi o la loro riduzione al minimo;
- il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro;
- la riduzione dei rischi alla fonte;
- la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- il controllo sanitario dei lavoratori;

- l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti alla sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori, i dirigenti, i preposti e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- le istruzioni adeguate ai lavoratori;
- la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- le regolari manutenzioni di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità all'indicazione dei fabbricanti.

Le misure relative alla sicurezza, all'igiene e alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Art. 291 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sintesi degli obblighi del Datore

Oltre all'obbligo generale di attuare le misure necessarie alla tutela della sicurezza dei lavoratori previste dall'art. 2087 cod. civ., le norme vigenti in materia prevedono specifici obblighi in capo al datore di lavoro, al fine di prevenire gli infortuni e garantire la salute sul luogo di lavoro (*art. 18 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.*).

Il Datore di lavoro ha i seguenti obblighi che NON potrà delegare:

a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del relativo documento (in sigla D.V.R.);
b) la designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi.

Il Datore di lavoro e il Dirigente devono:

- nominare il Medico Competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria;
- designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi;
- nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei Dispositivi di Protezione Individuale (in sigla *D.P.I.*);
- limitare l'accesso alle zone a grave rischio solo ai lavoratori che abbiano ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento;

- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle disposizioni aziendali sulla sicurezza;
- inviare i lavoratori alla visita medica dal Medico Competente, entro le scadenze previste;
- nei casi di sorveglianza sanitaria, comunicare tempestivamente al Medico Competente la cessazione del rapporto di lavoro;
- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento;
- astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persista un pericolo grave e immediato;
- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- consegnare tempestivamente al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza copia del Documento di valutazione dei rischi;
- elaborare il Documento unico di valutazione dei rischi in caso di appalti;
- comunicare all'INAIL, a fini statistici e informativi, gli infortuni avvenuti sul lavoro;
- consultare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nei casi richiesti;
- adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato;
- in caso di appalto/subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, esposta e visibile;
- nelle unità produttive con più di 15 (quindici) lavoratori, convocare almeno una volta all'anno la riunione periodica dei soggetti della sicurezza aziendale (art. 35 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.);
- aggiornare le misure di prevenzione;
- comunicare in via telematica all'INAIL, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

Art. 292 - Igiene e sicurezza sul lavoro: inosservanza delle norme antinfortunistiche e responsabilità civile

L'inosservanza dell'obbligo posto dall'art. 2087 c.c. costituisce un inadempimento contrattuale e determina l'obbligo al risarcimento del danno, ogniqualvolta esista un nesso di causalità tra l'evento dannoso e la cautela omessa.

Art. 293 - Igiene e sicurezza sul lavoro: inosservanza delle norme antinfortunistiche e responsabilità penale

La mancata osservanza delle norme sull'igiene e la sicurezza integra gli estremi di reato ogniqualvolta si configuri la fattispecie prevista da:

- art. 437, codice penale: "*Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro*";
- art. 451, codice penale: "*Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro*";
- art. 589, comma 2, codice penale: *"Omicidio colposo";*
- art. 590, comma 3, codice penale: *"Lesioni personali colpose".*

Queste le sanzioni previste:

- art. 68, D.Lgs. 81/2008 *"per il datore di lavoro e il dirigente;*
- art. 87, D.Lgs. 81/2008 *"a carico del datore di lavoro, del dirigente, del noleggiatore e del concedente in uso";*
- art. 159, D.Lgs. 81/2008 *"per i datori di lavoro e i dirigenti";*
- art. 165, D.Lgs. 81/2008 *"a carico del datore di lavoro e del dirigente";*
- art. 170, D.Lgs. 81/2008 *"a carico del datore di lavoro e del dirigente";*
- art. 178, D.Lgs. 81/2008 *"a carico del datore di lavoro e del dirigente";*
- art. 219, D.Lgs. 81/2008 *"a carico del datore di lavoro e del dirigente";*
- art. 262, D.Lgs. 81/*2008 "per il datore di lavoro e il dirigente";*
- art. 282, D.Lgs. 81/2008 *"a carico del datore di lavoro e del dirigente".*

Art. 294 - Igiene e sicurezza sul lavoro: delega di funzioni

L'art. 16 del D.Lgs. n. 81/2008 introduce la disciplina legislativa della *delega* per le funzioni previste all'art. 291 del CCNL (*con esclusione di quelle previste ai punti a) e b) del medesimo articolo*). Il datore di lavoro può delegare, con atto scritto avente data certa, alcuni suoi obblighi o funzioni, <u>però senza con ciò far venire meno l'obbligo di vigilanza</u> in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni a lui trasferite. Alla delega deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità. Come precedentemente riportato (*punti a) e b) dell'art. 291*), non sono delegabili:

a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del Documento di valutazione (art. 28 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.);
b) la designazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (art. 17 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

Art. 295 - Igiene e sicurezza sul lavoro: assenza del Documento di Valutazione dei Rischi

In assenza del Documento di Valutazione dei Rischi, anche detto solo "*D.V.R.*", di cui all'art. 28 del medesimo D.Lgs. 81/2008, oltre alle sanzioni penali previste, il Datore di lavoro non potrà partecipare alle gare di appalto e stipulare i seguenti contratti di lavoro:

- Lavoro a Tempo Determinato;
- Lavoro Intermittente;
- Lavoro in Somministrazione;
- Lavoro in Apprendistato.

Art. 296 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sintesi degli obblighi del Lavoratore (*è opportuno pubblicizzarli mediante esposizione*)

Ogni lavoratore deve:

- prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro (art. 20, D.Lgs. n. 81/2008);
- contribuire all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, i mezzi di trasporto, nonché i Dispositivi di sicurezza;
- utilizzare in modo appropriato i Dispositivi di Protezione messi a disposizione dal Datore;
- segnalare immediatamente le deficienze dei mezzi e dei Dispositivi di cui sopra, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e, fatto salvo l'obbligo di cui al successivo punto, per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i Dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non siano di competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;

- sottoporsi ai controlli sanitari.

Art. 297 - Igiene e sicurezza sul lavoro: diritti del Lavoratore

Le Parti firmatarie del presente CCNL, al fine di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del Lavoratore dipendente, sulla base di quanto previsto dalle norme di buona tecnica, dalle leggi vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione. I Lavoratori hanno diritto di ottenere dall'Impresa la formazione prevista dagli articoli 36, 37 e 43 del D.Lgs 81/2008 s.m.i.
A norma dell'art. 37 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i., la formazione dovrà essere erogata tramite l'Organismo Bilaterale di riferimento (*ENBIC Sicurezza*) o dalle strutture regionalmente convenzionate su programmi certificati dall'Ente.
Si ricorda che, a norma dell'art. 55 del D.Lgs 106/2009, l'accertamento della mancata formazione comporta l'arresto da 2 a 4 mesi o l'ammenda.

Art. 298 - Il Preposto

In relazione alla previsione di cui all'articolo 18 comma 1, lett. b-bis, nel testo risultante dalla modifica di cui alla legge n. 215/2021, con riferimento alle attività di vigilanza di cui all'articolo 19 da parte del Preposto, le Parti prevedono l'introduzione di uno **specifico emolumento** finalizzato a qualificare economicamente lo svolgimento dell'attività richiesta, fondamentale in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.
Tale emolumento **dovrà considerarsi minimo** e, in sede aziendale, a seconda delle dimensioni, classificazioni di pertinenza e dei rischi, le Parti potranno adeguarlo agli effettivi fabbisogni richiesti dall'incarico di Preposto e alle responsabilità correlate.
Per tutto quanto sopra, le Parti, anche tenuto conto della normativa di nuova introduzione, hanno concordato l'emolumento minimo mensile da riconoscere al Preposto, **pari al 5% della sua Retribuzione Mensile Normale per ogni mese prestato con tale Incarico**. A tal fine, alle frazioni di mese si applicherà lo stesso criterio per la maturazione dei ratei di tredicesima. Pertanto, le frazioni di mese con incarico di Preposto superiori a 14 giorni, si considereranno come mese intero, con il conseguente diritto del Preposto a ricevere l'emolumento minimo del 5% della sua Retribuzione Mensile Normale.
L'indennità del Preposto di cui al presente articolo, essendo correlata ad una funzione specifica, variabile nel tempo, sarà ininfluente ai fini della determinazione delle retribuzioni indirette, differite e del T.F.R. Unica eccezione è rappresentata dalle ferie, ove in tale periodo il Preposto avrà comunque diritto a ricevere l'indennità di cui al presente articolo.
Essa sarà pertanto riconosciuta nel corpo del cedolino paga.
Alla formale cessazione dell'incarico di Preposto, cesserà anche il relativo emolumento.

Infine, le Parti aziendali potranno prevedere anche apposita copertura assicurativa in funzione delle attività e responsabilità del Preposto.

Art. 299 - Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza: compiti, diritti, poteri

Ai sensi dell'art. 50 D.Lgs. 81/2008, il R.L.S.:

a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori;
e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'art. 37 del medesimo Decreto Legislativo;
h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
j) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35, D.Lgs. 81/2008;
k) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
l) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
m) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza alcuna perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso a dati pertinenti contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze Sindacali.

Le Organizzazioni Sindacali sottoscrittici il presente CCNL si attiveranno per la costituzione in ogni realtà aziendale della Rappresentanza dei Lavoratori

mediante elezione diretta da parte dei Lavoratori stessi, con diritto al voto attivo e passivo di tutti i lavoratori partecipanti che prestino la loro attività a norma dell'art. 4 del D. Lgs. 81/2008.
Le elezioni dovranno avere luogo durante l'orario di lavoro e senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, dei beni e degli impianti e in modo da garantire quanto essenziale all'attività lavorativa.
Prima dell'elezione, i lavoratori nomineranno al loro interno il Segretario, che provvederà a redigere il verbale dell'elezione.
Copia del verbale sarà consegnata dal Segretario al Datore di lavoro.
Risulterà eletto il Lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza assoluta degli aventi diritto.
L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile.
Ai sensi del 7° comma dell'art. 47 del D.Lgs. 81/2008, il numero minimo dei rappresentanti per la sicurezza è di un Rappresentante nelle aziende sino a 200 lavoratori.
Nel caso di dimissioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti.

Art. 300 - Permessi e Formazione del RLS

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, per l'espletamento dei suoi compiti avrà a disposizione, nelle Aziende fino a 10 dipendenti, di 16 ore di permesso retribuito annuo, elevate a 24 ore di permesso retribuito annuo nelle Aziende con oltre 10 dipendenti.
Resta inteso che, in caso di necessità o emergenze o, se richiesto, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza potrà disporre dell'ulteriore tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, salvo il coordinamento con le altre figure competenti incaricate alla Sicurezza, con diritto a percepire la normale retribuzione.
La formazione del R.L.S. dovrà essere conforme alle previsioni di cui all'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e all'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016.
I costi per la formazione del R.L.S., e dei relativi aggiornamenti, saranno posti interamente a carico del Datore di lavoro.
Tenuto conto delle previsioni introdotte dall'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, relativo all'individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per i Responsabili e gli Addetti dei Servizi di Prevenzione e Protezione, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., le Parti confermano che la "formazione base" per i R.L.S. e i successivi corsi di aggiornamento potranno essere erogati anche in modalità e-learning.
A tal fine, la formazione dovrà essere conforme alle previsioni contenute nel predetto Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, in termini di requisiti organizzativi, tecnici e didattici che, in sintesi, si riportano di seguito.

Requisiti e Specifiche di carattere organizzativo

Il soggetto formatore del corso dovrà:

- *essere soggetto previsto al punto 2 ("Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento") dell'Allegato A dell'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016;*
- *essere dotato di ambienti (sede) e struttura organizzativa idonei alla gestione dei processi formativi in modalità e-learning, della piattaforma tecnologia e del monitoraggio continuo del processo (LMS - Learning Management System);*
- *garantire la disponibilità dei profili di competenze per la gestione didattica e tecnica della formazione e-learning, quali: responsabile/coordinatore scientifico del corso, mentore/tutor di contenuto, tutor di processo, personale tecnico per la gestione e manutenzione della piattaforma (sviluppatore della piattaforma);*
- *garantire la disponibilità di un'interfaccia di comunicazione con l'utente, in modo da assicurare costantemente l'assistenza, l'interazione, l'usabilità e l'accessibilità (help tecnico e didattico).*

Requisiti e Specifiche di carattere tecnico

Il soggetto formatore dovrà garantire la disponibilità di un sistema di gestione della formazione e-learning (LMS) in grado di monitorare e di certificare:

- *lo svolgimento e il comportamento delle attività didattiche di ciascun ente;*
- *la partecipazione attiva del discente;*
- *la tracciabilità di ogni attività svolta durante il collegamento al sistema e la durata;*
- *la tracciabilità dell'utilizzo anche delle singole unità didattiche strutturate in Learning Objects (LO);*
- *la regolarità e la progressività di utilizzo del sistema da parte dell'utente;*
- *le modalità e il superamento delle valutazioni di apprendimento intermedie e finali, realizzabili anche in modalità e-learning.*

Requisiti e Specifiche di carattere didattico

Il progetto formativo deve rispondere ad una serie di requisiti, quali:

- *conformità, intesa come rispondenza ai vincoli normativi e legislativi, alle specifiche e ad eventuali standard di riferimento;*
- *coerenza, intesa come adeguatezza dal punto di vista metodologico, tecnico e delle scelte progettuali, organizzative e gestionali in rapporto agli obiettivi formativi;*
- *pertinenza, intesa come adeguatezza di risposta alle finalità della formazione nel campo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;*
- *efficacia, intesa come capacità del progetto di realizzare i risultati attesi dal punto di vista didattico e delle competenze professionali, con particolare riferimento*

al ruolo che il soggetto destinatario della formazione riveste nel contesto dell'organizzazione aziendale.

Con riferimento alle previsioni di cui all'allegato V del citato Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, le Parti individuano nella forma del colloquio e/o del test una valida modalità di valutazione della formazione del R.L.S. Per tutto quanto non precisato, si rinvia alla normativa legale vigente in materia.

Art. 301 - Igiene e sicurezza sul lavoro: poteri di controllo e promozione dei lavoratori

Ai sensi dell'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori, mediante loro Rappresentanti della Sicurezza, hanno diritto:

- di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- di promuovere la ricerca, l'elaborazione, e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Tenuto conto dei contenuti dell'Accordo Interconfederale per la costituzione dell'Organismo Paritetico Nazionale Confederale dell'11 luglio 2017, si conviene che la formazione di cui agli articoli che precedono sia assicurata dal "sistema" formativo costituito dalle Parti sottoscrittrici del presente Contratto, con l'Organismo Paritetico "ENBIC Sicurezza", con l'assistenza di AIFES - (Associazione Italiana Formatori Esperti in Sicurezza) la quale, a norma e per gli effetti dell'art. 4 dello Statuto Anpit, assume piena titolarità e delega di rappresentanza degli Associati nei settori della formazione regolamentati, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i. e dai connessi Accordi Stato-Regioni in materia, che assicurerà condizioni di particolare vantaggio in favore degli Associati alle Organizzazioni sottoscrittrici del presente Contratto.

Art. 302 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sanzioni

La violazione delle norme fissate in materia di igiene sul lavoro e per la prevenzione degli infortuni, a prescindere dalla circostanza che ne sia derivato o meno un infortunio ai lavoratori, si configurino quali reati (artt. 55 D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.). Sono anche previste sanzioni per il Dirigente, il Preposto e per i Lavoratori, per le quali si rinvia al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Art. 303 - Igiene e sicurezza sul lavoro: Asseverazione

L'Organismo Paritetico Nazionale Confederale "OPNC - ENBIC Sicurezza", attraverso apposite Convenzioni con Società in possesso dei requisiti legali previsti, svolgerà le attività di asseverazione dell'adozione e dell'efficace attuazione

del modello di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'art. 30 del D. Lgs 81/2008 e s.m.i.
In seguito a positiva verifica dell'Organo Tecnico, "OPNC - ENBIC Sicurezza" rilascia all'Ente che stipula il contratto di asseverazione, il relativo Attestato, con conseguente esonero della responsabilità amministrativa da parte della Società.
Per maggiori informazioni ed eventuali richieste di attivazione, si rinvia al sito dell'En.Bi.C. (*www.enbic.it*) o dell'Organismo Paritetico Nazionale Confederale "ENBIC Sicurezza".
L'Organismo Paritetico Nazionale Confederale potrà delegare gli Organismi Paritetici Territoriali al rilascio delle asseverazioni sulla base di apposito regolamento.

TITOLO LIX
CODICE DISCIPLINARE:
DIRITTI DEL LAVORATORE DIPENDENTE
(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 304 - Diritti del Lavoratore: rispetto della persona

Le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi discriminazione basata sul sesso, sull'orientamento sessuale, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesiva della dignità personale. Convengono, quindi, anche di recepire i principi del Codice di Condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al D. Lgs. 145 del 30 maggio 2005. In particolare, sono considerate come molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o comportamentale, aventi lo scopo e l'effetto di violare la dignità di una Lavoratrice o di un Lavoratore o di creare un clima degradante, umiliante od offensivo.
L'Azienda è chiamata a mettere in atto tutte le misure idonee a prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni o molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona, con particolarissima attenzione agli eventuali lavoratori minori d'età.
In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le Parti convengono di affidare all'Osservatorio Nazionale ENBIC la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento all'individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possono determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale e di formulare proposte alle Parti firmatarie il presente CCNL per prevenire tali situazioni.

Art. 305 - Diritti del Lavoratore: corresponsione della retribuzione

Il Lavoratore ha diritto di ricevere alle normali scadenze il corrispettivo del lavoro ordinario e straordinario mensilmente prestato. Tali scadenze dovranno essere comprese entro 16 giorni successivi al termine del mese cui le retribuzioni stesse si riferiscono. La data indicata per la corresponsione dovrà essere resa nota ai Lavoratori e, quando essa coincida con un giorno di riposo o festivo, potrà essere anticipata o di diritto spostata al successivo primo giorno lavorativo.
È facoltà dell'Azienda corrispondere la retribuzione mediante assegno (*circolare, assegno bancario*) o bonifico, purché con valuta effettivamente disponibile alla data pattuita per il pagamento delle competenze. I ritardi di valuta nei bonifici saranno trattati come i ritardi nella corresponsione della retribuzione.

Art. 306 - Diritti del Lavoratore: decadenza

1) **Termini di Decadenza Contrattuale**

   Qualsiasi reclamo sulla retribuzione deve essere presentato dal Lavoratore in forza, a pena di decadenza, entro 24 mesi dalla consegna del Prospetto Paga e, comunque, entro 12 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

   Tale termine di decadenza contrattuale, per essere applicato dovrà essere espressamente indicato nella lettera di assunzione sottoscritta dal lavoratore ovvero, per il personale già in forza, specificato mediante Accordo individuale e/o integrazione della lettera di assunzione. Le parti di retribuzione non contestate dovranno comunque essere pagate al Lavoratore alla naturale scadenza.

2) **Termini correlati al periodo di comporto**: in caso di malattia, il Lavoratore avrà diritto a richiedere per iscritto all'Azienda l'indicazione del periodo di comporto maturato e usufruito, al fine di essere messo in condizioni di valutare correttamente l'eventuale recesso aziendale. Di conseguenza, l'Azienda, dovrà rispondere per iscritto a tale richiesta del dipendente, di norma entro una settimana lavorativa.

   Al fine di garantire il corretto esercizio da parte del Lavoratore dei suoi diritti contrattuali e legali, si ricorda che nel rapporto di lavoro sono presenti molti termini di decadenza e/o di prescrizione quali, ad esempio, in materia di crediti di lavoro, di T.F.R., di licenziamenti e impugnazioni dei contratti, di omissioni contributive ecc.

   Pertanto, in caso di interesse specifico, le Parti in epigrafe invitano il Lavoratore ad una verifica attenta dei propri diritti nel rispetto di tali termini, anche mediante l'assistenza dell'Organizzazione Sindacale sottoscrittrice il presente

CCNL o del Patronato di riferimento ENCAL, anche con verifiche periodiche dei versamenti contributivi.

Art. 307 - Diritti del Lavoratore: precisazione del potere gerarchico

L'Azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, egli è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto a osservare le disposizioni.
L'Azienda deve, inoltre, comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa.

Art. 308 - Diritti del Lavoratore: correttezza ed educazione

In armonia con la dignità del lavoratore, il Datore di lavoro e i suoi Preposti improntеranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione e urbanità.
Dovranno essere perciò evitati comportamenti inopportuni, offensivi e insistenti, deliberatamente riferiti alla condizione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Art. 309 - Diritti del Lavoratore: tutela Assicurativa e Previdenziale di Legge e Tutele Integrative

L'Azienda dovrà versare i premi e le contribuzioni obbligatorie INAIL e INPS previste dalla Legge (artt. 2114 e 2115 del c.c.) e, con l'attivazione della relativa copertura assicurativa da parte dell'Ente Bilaterale, dovrà mantenere attiva l'assicurazione che riconosca le indennità a seguito di invalidità e il contributo economico in caso di decesso del Lavoratore a qualsiasi causa dovuto.

L'Azienda dovrà quindi esigere le quote dovute dal Lavoratore e versare regolarmente le contribuzioni previste all'En.Bi.C. per il funzionamento del sistema contrattuale, per l'Assistenza sanitaria integrativa e per l'Assicurazione sulla vita.

Inoltre, il Lavoratore avrà diritto di cedere, in tutto o in parte, il saldo positivo della Banca delle Ore o le ferie maturate eccedenti le 160 ore/anno, ai lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.

Art. 310 - Diritti del Lavoratore: Visite mediche preventive e periodiche

Il Datore di Lavoro, a fronte dei rischi individuati nel D.V.R., ai fini della tutela dei lavoratori indicati dal Medico Competente, provvederà a sottoporli alle previste

visite mediche preventive e periodiche.

Art. 311 - Diritti del Lavoratore: Indumenti e attrezzi di lavoro

Nel caso in cui sia fatto obbligo al Lavoratore d'indossare divise o indumenti, la relativa spesa sarà a carico dell'Azienda. Parimenti, sarà a carico dell'Azienda la spesa relativa agli indumenti che i Lavoratori siano tenuti ad utilizzare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari, in applicazione della vigente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'Impresa è, inoltre, tenuta a fornire i mezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione della prestazione lavorativa.

TITOLO LX
CODICE DISCIPLINARE:
DOVERI DEL LAVORATORE DIPENDENTE

(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 312 - Doveri del Lavoratore: diligenza

Il Lavoratore deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, nell'interesse aziendale. Deve osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai suoi collaboratori, dai quali gerarchicamente dipende.

Il Lavoratore è altresì tenuto all'osservanza delle norme impartite mediante affissione nei locali di lavoro, ovvero pubblicate nei sistemi Intranet aziendale o simili.
Inoltre, egli deve osservare le disposizioni del presente CCNL, avere cura dei locali e di tutto quanto a lui affidato (*mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti ecc.*), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni imputabili a sua colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate agli oggetti in questione.

Art. 313 - Doveri del Lavoratore: fedeltà

Il prestatore di lavoro non può trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione o ai metodi di produzione, commercializzazione o sevizio, o farne uso in modo da poter recare ad esso pregiudizio (art. 2105 c.c.).

Salvo che sia diversamente disposto dall'organizzazione del lavoro, il Lavoratore non può acquisire elenchi di clienti/fornitori, prezzi, fatturato, ecc., né di utilizzarli per proprio o altrui conto.
Tale obbligo permane anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 314 - Doveri del Lavoratore: collaborazione

Il Lavoratore:

a. deve prestare la sua opera con specifica collaborazione prevenendo e risolvendo, per quanto di sua competenza, le difficoltà e i problemi sul lavoro;
b. deve osservare tutte le disposizioni disciplinari e di lavoro nel rispetto del potere organizzativo, disciplinare e degli usi aziendali, delle norme di Legge vigenti e del presente CCNL;
c. deve collaborare con i colleghi e con i superiori per concorrere a garantire, per quanto gli è possibile, i risultati positivi dell'attività;
d. ha l'obbligo di ricevere, salvo giustificato impedimento, le comunicazioni formali aziendali, accusandone ricevuta;
e. per il dovere di collaborazione, non può rifiutare di svolgere il lavoro straordinario o i regimi di flessibilità richiesti dall'Azienda per ragioni obiettive, salvo casi documentati di forza maggiore;
f. deve comunicare all'Azienda ogni cambiamento rilevante ai fini del rapporto di lavoro, in particolare quelli relativi a:
    - domicilio e residenza, sia durante il servizio che durante le assenze;
    - indirizzo di posta elettronica personale, se utilizzata per la trasmissione dei Cedolini paga e delle Comunicazioni aziendali;
    - mutamento nello Stato di famiglia, che modifichi la misura degli assegni familiari o di altre competenze;
    - stato di gravidanza non oltre il settimo mese in cui venisse a trovarsi la lavoratrice.

Art. 315 - Doveri del Lavoratore: riservatezza

Il Lavoratore è tenuto al segreto professionale e, dall'assunzione, s'impegna a mantenere il suo obbligo di riservatezza e a non rivelare o divulgare a terzi in alcun modo, direttamente o indirettamente, fatti o informazioni di ogni genere di cui avrà conoscenza nell'esercizio delle proprie mansioni.
In particolare, ma senza che ciò s'intenda esaustivo, non potrà rivelare informazioni, dati e documenti che siano relativi all'organizzazione, ai metodi e procedimenti, al sapere tecnico e tecnologico, ai progetti, ai metodi commerciali, alle strategie di vendita, alla Clientela e, più generalmente, ogni informazione riguardante l'Azienda, così come eventuali altre realtà di Gruppo.

Inoltre, il Lavoratore s'impegna, per tutta la durata del rapporto di lavoro e dell'eventuale Patto di non Concorrenza a non utilizzare personalmente o per conto di terzi, le conoscenze da lui acquisite in ragione delle sue mansioni o per la sua appartenenza all'Azienda. La violazione dell'obbligo di riservatezza da parte del Lavoratore darà diritto all'Azienda di esigere l'integrale risarcimento dei documentati

danni causati alla stessa.

Art. 316 - Doveri del Lavoratore: Esclusività della prestazione

Per tutta la durata del rapporto di lavoro, il Lavoratore s'impegna nei confronti dell'Azienda a prestare la propria attività lavorativa **in via esclusiva** per quest'ultima e a non accettare incarichi, per conto di terzi o prestare la propria attività presso una qualunque altra azienda, ancorché non retribuita, salvo preventiva formale autorizzazione dell'Azienda da cui dipende.

Art. 317 - Doveri del Lavoratore: correttezza

Il Lavoratore deve astenersi dall'assumere impegni e dallo svolgere attività che siano in contrasto con i doveri e gli obblighi derivanti dal vincolo fiduciario instaurato con l'Impresa; deve astenersi da azioni che siano in contrasto con l'obbligo di correttezza e riservatezza.
Inoltre, il Lavoratore deve utilizzare le dotazioni informatiche e telefoniche e, più in generale, i mezzi forniti dall'Azienda, nei limiti d'uso prescritti dal Datore di lavoro.

Art. 318 - Doveri del Lavoratore: educazione

I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca educazione.
Il lavoratore ha il dovere di presentarsi al lavoro con vestiario ordinato e pulito e di usare modi cortesi nei riguardi dei Colleghi, della Clientela e dei Terzi che, per qualsiasi motivo, intrattengano rapporti con l'Azienda.

Art. 319 - Doveri del Lavoratore: rispetto dell'orario di lavoro

Il Lavoratore deve osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze.
Il Lavoratore che non avrà fatto la regolare registrazione del tempo lavorato, nei modi previsti dall'Azienda, sarà considerato "*ritardatario*" e, quando non potrà far constatare in modo sicuro la sua presenza nel luogo di lavoro, sarà considerato "*assente*".

Art. 320 - Doveri del Lavoratore: Sorveglianza Sanitaria

Qualora vi sia l'obbligo di Sorveglianza Sanitaria, il Lavoratore non potrà rifiutare di sottoporsi alle visite mediche preventive e periodiche ed agli accertamenti sanitari disposti dal Medico Competente (art. 41 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.).
Il Lavoratore non potrà rifiutarsi di ricevere l'informazione e la formazione prevista

dagli artt. 37 e 38 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., così come di effettuare le previste verifiche di apprendimento.

Art. 321 - Doveri del Lavoratore: giustificazione assenze

Le assenze, salvo il caso di provato impedimento, devono essere normalmente giustificate prima dell'inizio del turno di lavoro. In caso di eccezionali difficoltà, devono essere comunicate entro le prime 4 (quattro) ore dall'inizio o dalla continuazione dell'assenza stessa.

In caso di mancata comunicazione e della prova dell'impedimento, l'assenza sarà considerata a tutti gli effetti ingiustificata, con diritto dell'Azienda ad instaurare un procedimento disciplinare. Inoltre, indipendentemente dall'attivazione di tale procedimento disciplinare, il Lavoratore, per la durata dell'assenza ingiustificata, perderà il diritto alla retribuzione diretta, differita e alla corrispondente quota del T.F.R., nei modi previsti al successivo articolo.

Art. 322 - Trattenute per assenze ingiustificate o non retribuite

A fronte di assenze ingiustificate, di sciopero, di brevi permessi non retribuiti (*le aspettative non retribuite hanno autonoma regolamentazione*) o di sospensione disciplinare, il Datore di lavoro tratterà, nel mese di competenza, le quote orarie ordinarie corrispondenti all'assenza ingiustificata, incrementate del valore convenzionale del **24%**, in modo da permettere, alla naturale scadenza, la normale erogazione al Lavoratore dell'indennità di ferie, della tredicesima mensilità e del T.F.R.

Art. 323 - Doveri del Lavoratore: entrata e uscita

Il ritardatario sarà ammesso al lavoro solo con preventivo permesso del proprio Responsabile o alle diverse condizioni rese note dall'Azienda per tutti i Dipendenti o loro Categorie o Mansioni.
Al ritardatario, il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre 15 e fino a 30.
Le ore di lavoro sono contate con l'orologio della sede di lavoro (negozio, sede, cantiere, ufficio, ecc.).

Art. 324 - Doveri del Lavoratore: Visite d'inventario e di controllo

Il Lavoratore non potrà rifiutare la visita d'inventario degli oggetti, strumenti, utensili o programmi affidatigli.
Le visite personali di controllo sul Lavoratore potranno essere effettuate solo ai sensi dell'art. 6 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Art. 325 - Doveri del Lavoratore: Indumenti e attrezzi di lavoro

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

Qualunque modifica arbitrariamente effettuata dal Lavoratore, previa contestazione formale dell'addebito, darà all'Azienda il diritto di rivalersi sulle competenze dello stesso per il danno provato da essa subito.

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

Art. 326 - Patto di non concorrenza

Ove sia pattuita la limitazione dell'attività del Lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto, essa sarà regolata a norma dell'art. 2125 c.c.
In caso di violazione del Patto di non concorrenza, l'Azienda avrà diritto alla ripetizione del corrispettivo riconosciuto a tale titolo, oltre all'eventuale risarcimento del danno documentato.

Art. 327 - Norme Speciali

Oltre che al presente CCNL, i lavoratori, nell'ambito del rapporto di lavoro, dovranno uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione, purché non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al Lavoratore dal presente Contratto e dagli altri Accordi vigenti.
Le norme disciplinari dovranno sempre essere portate a conoscenza del lavoratore mediante affissione o con comunicazioni recanti data certa mediante sottoscrizione del destinatario.

TITOLO LXI
CODICE DISCIPLINARE:
DIVIETI DEL LAVORATORE DIPENDENTE
(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 328 - Divieti del Lavoratore Dipendente

1) Il Lavoratore non può interrompere l'orario di lavoro, senza autorizzazione della Direzione.
2) Vi è espresso divieto di: fare variazioni non autorizzate ai cartellini marcatempo o alle altre metodologie di rilevazione delle ore lavorate; di ritirare cartellini, badge o medaglie di un altro lavoratore o di tentare, in qualsiasi modo, di alterare le indicazioni dell'orologio di controllo dei tempi di lavoro.

3) Salvo le disposizioni di legge, a meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattenga nell'ambiente di lavoro in ore non comprese nel suo orario di lavoro.
4) Il Lavoratore licenziato o sospeso non può accedere agli ambienti di lavoro, se non è autorizzato dalla Direzione.
5) Il Lavoratore non deve presentarsi al lavoro sotto l'effetto di sostanze eccitanti, psicotrope, stupefacenti o alcoliche e non può assumere tali sostanze (*birra compresa*) durante il lavoro.
6) È vietato fumare in tutti i luoghi di lavoro, così come utilizzare durante il lavoro, salvo il caso di emergenze familiari o personali, propri apparecchi elettronici quali: cellulare, tablet, iPod e simili.
7) Il lavoratore non può introdurre in Azienda bagagli o effetti personali ingombranti, salvo che siano strettamente attinenti al suo lavoro o a sue personali e dimostrate necessità.
8) Il Lavoratore non potrà prestare la propria opera presso Datori diversi da quello in cui è regolarmente assunto, salvo la concordata composizione del tempo pieno per i lavoratori a tempo parziale o, sempre previo accordo con l'Azienda, nel caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.
9) Nell'ambiente di lavoro non sono consentite: collette, raccolte di firme e vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla legge n. 300/1970. Il mancato rispetto di tali divieti configura "inadempimento contrattuale", con diritto datoriale di attivare il procedimento disciplinare.
10) Il Lavoratore deve astenersi dall'estrarre copie di dati, archivi e simili, senza autorizzazione scritta dell'Azienda.

In caso di mancato rispetto dei divieti da parte del Lavoratore, l'Azienda attiverà i procedimenti e le sanzioni disciplinari previsti nel seguente Titolo LXII.

TITOLO LXII
CODICE DISCIPLINARE: POTERI DEL DATORE DI LAVORO

(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 329 - Poteri del datore di lavoro: Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo

A. Controlli c.d. "*difensivi*"

Come previsto dall'attuale art. 4 della Legge n. 300 del 1970, per la tutela del patrimonio aziendale o per la sicurezza del lavoro, potranno essere installati impianti audiovisivi o altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, esclusivamente previo Accordo collettivo stipulato tra Datore di lavoro e la RSA/RST o previa Autorizzazione della D.T.L. competente.

In assenza di Accordo collettivo o autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro, a fronte di eventuali impianti di controllo, saranno applicate le sanzioni penali previste dalla Legge.

B. Controllo da strumenti necessari per rendere la prestazione

Per l'installazione e/o l'impiego degli strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa, per quelli di registrazione degli accessi e delle presenze o richiesti da esigenze organizzative o di servizio, non sarà necessario il preventivo Accordo o Autorizzazione.

L'utilizzo ai fini disciplinari delle informazioni raccolte mediante tali strumenti potrà avvenire solo a condizione che sia stata data al lavoratore e alla RSA/RST adeguata informazione dei modi d'uso e di controllo. Le Aziende dovranno recepire la presente disciplina con apposita comunicazione interna, in modo da adattarla alle concrete esigenze di tutela dei Lavoratori e del servizio, anche in funzione dello sviluppo tecnologico presente presso l'impresa.

In caso di utilizzo dei dati acquisiti senza preventiva informazione ai lavoratori, vi sarà nullità del procedimento disciplinare e saranno applicabili le sanzioni, anche penali, previste dalla Legge.

C. Norme comuni

Le informazioni raccolte mediante gli impianti e gli strumenti di cui alle precedenti lettere A. e B. saranno utilizzabili anche a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro *(motivi disciplinari, erogazione di premi, ecc.),* purché vi siano state le dovute informazioni, siano stati rispettati i principi di correttezza, pertinenza, non eccedenza del trattamento e non siano attuate forme di sorveglianza discriminatorie o anche solo potenzialmente persecutorie, così come disposto dal D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 330 - Poteri del Datore di lavoro: Potere Disciplinare

Il mancato rispetto dei doveri da parte del personale, comporta il diritto del Datore di contestare le infrazioni, sentire il Lavoratore a difesa e adottare gli eventuali provvedimenti disciplinari, in funzione della gravità delle infrazioni/mancanze, dell'eventuale recidiva (*purché, a norma dell'art. 7, L. 300/1970, commessa entro i due anni successivi alla precedente sanzione*) e delle circostanze concomitanti. Lo scopo delle sanzioni disciplinari deve essere, per quanto possibile, "conservativo" per recuperare i corretti comportamenti e, per tale motivo, in generale esse dovranno essere progressive.

Per quanto precede, la recidiva assume particolare gravità, con conseguente aggravamento anche delle sanzioni specifiche.

Per la disciplina dettagliata del procedimento disciplinare si rinvia ai successivi articoli.

Art. 331 - Poteri del Datore di lavoro: Contestazione e Sanzione Disciplinare

A. Contestazione disciplinare

Ai fini dell'irrogazione di provvedimenti disciplinari diversi dal rimprovero verbale, sarà sempre necessario formulare la preventiva contestazione formale dell'addebito al Lavoratore e sentirlo a sua difesa. Tale comunicazione dovrà essere fatta per iscritto e dovrà contenere, oltre alla sommaria descrizione dei fatti disciplinarmente rilevanti, l'indicazione di tempo e di luogo dell'infrazione, precisando la norma contrattuale e/o legale che si presume essere stata violata.

Il Lavoratore avrà il diritto di presentare le proprie controdeduzioni o giustificazioni entro 5 (cinque) giorni di calendario dalla ricezione della contestazione e, eventualmente, di chiedere di essere ascoltato dal Datore di lavoro, anche facendosi assistere da un suo delegato. Tale richiesta dovrà essere tempestiva, in modo che l'incontro normalmente avvenga entro il termine a difesa di 10 (dieci) giorni di calendario.

B. Integrazione alla contestazione disciplinare

Rispettando il medesimo iter previsto per la contestazione disciplinare (*cfr. precedente punto A.*), il Datore di lavoro potrà formulare *un'integrazione alla contestazione disciplinare* solo per fornire al Lavoratore precisazioni e chiarimenti sui fatti già formalmente contestati. Tale integrazione dev'essere motivata e ragionevole e deve limitarsi a presentare circostanze di dettaglio o prove inerenti ai fatti già contestati che sono, nello stesso procedimento disciplinare, immodificabili.

Tale integrazione alla contestazione disciplinare, quindi, non instaura un nuovo procedimento disciplinare e, pertanto, non dovrà incidere sul nucleo essenziale della precedente contestazione. Con essa, si sospendono i termini relativi alla

prima contestazione e il Lavoratore avrà diritto alle giustificazioni, sempre entro il termine di giorni 5 (cinque) lavorativi, dalla ricezione dell'integrazione alla contestazione disciplinare originaria. I termini per la comminazione dell'eventuale sanzione disciplinare decorreranno, per il datore di lavoro, dal termine di presentazione delle giustificazioni della integrazione, o, in caso di audizione, dall'avvenuto espletamento di tale attività richiesta dal lavoratore.

C. Provvedimenti (sanzioni) disciplinari

Concluso l'iter di contestazione di cui ai precedenti punti A. e B., il Datore di lavoro potrà comminare al Lavoratore un provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, entro 25 (venticinque) giorni di calendario dalla scadenza del termine assegnato al Lavoratore per presentare le proprie giustificazioni o dal successivo termine di avvenuta audizione del lavoratore che ne abbia fatto richiesta. Tale provvedimento dovrà essere comunicato al Lavoratore con raccomandata a mano o mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o tramite posta elettronica all'indirizzo preventivamente comunicato dal Lavoratore.

Il provvedimento disciplinare dovrà: essere proporzionato al fatto contestato, alla sua gravità, alle giustificazioni rese dal Lavoratore, tener conto dell'eventuale recidiva e, in genere, dovrà considerare le circostanze in cui l'infrazione si è realizzata.

Le tipologie di provvedimenti disciplinari sono:

1) rimprovero verbale per le infrazioni più lievi (*che non necessita di preventiva contestazione*);
2) rimprovero scritto;
3) multa, in misura non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione oraria;
4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
5) licenziamento disciplinare per "*giustificato motivo soggettivo*";
6) licenziamento disciplinare per "*giusta causa*"

Art. 332 - Poteri del Datore di lavoro: Sanzione Disciplinare del Rimprovero scritto

Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di recidiva, da parte del Lavoratore, nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero verbale (c.d. "*recidiva specifica*"), e nelle infrazioni disciplinari più lievi o che, pur non avendo determinato un danno effettivo all'Impresa, siano potenzialmente dannose. A titolo esemplificativo, quando il Lavoratore:

a) non rispetta la disciplina del lavoro;
b) in qualsiasi modo, non rispetta le disposizioni contrattuali o aziendali formalmente ricevute;

c) senza giustificato motivo, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione, documentando però correttamente l'orario di lavoro svolto;
d) manchi di diligenza nell'esecuzione del proprio lavoro o nelle proprie mansioni, senza aver causato danno apprezzabile;
e) sia recidivo in comportamenti già censurati con richiamo verbale.

Art. 333 - Poteri del Datore di lavoro: Sanzione Disciplinare della Multa

Il provvedimento della multa si applica, nei limiti previsti dalla Legge (massimo quattro ore della ***R.O.N.***), nei confronti del Lavoratore recidivo nelle mancanze che hanno già determinato rimproveri scritti o che abbia commesso infrazioni sanzionabili con la multa per aver mancato agli obblighi di subordinazione o diligenza o determinato un danno involontario all'Azienda, normalmente, da mancata diligenza. A titolo esemplificativo, quando il Lavoratore:

a) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
b) sia recidivo nel mancato rispetto di semplici disposizioni di lavoro;
c) senza giustificazione, sia recidivo nel ritardare l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
d) esegua con negligenza o voluta lentezza il lavoro affidatogli;
e) si rifiuti di osservare la disciplina vigente sul luogo di lavoro e di adempiere ai compiti rientranti nel profilo professionale del proprio livello;
f) senza comprovata giustificazione o permesso, si assenti dal lavoro o ne sospenda l'esecuzione, oltre 15 e fino a trenta minuti;
g) non dia immediata notizia all'Azienda di ogni mutamento del proprio domicilio e residenza o di ogni mutamento della propria dimora durante i congedi o la malattia;
h) si rifiuti di ricevere comunicazioni formali dell'Impresa;
i) non dia immediata notizia all'Azienda di un infortunio occorso con, o anche senza, danno apprezzabile per l'infortunato, colleghi o terze persone;
j) si presenti al lavoro in stato di lieve alterazione etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti.
k) commetta recidiva in qualsiasi infrazione che abbia già dato origine a rimprovero scritto.

L'importo derivante dalle multe sarà destinato alla Croce Rossa Italiana, fermo restando che, nel caso dei punti c) ed f), è impregiudicato il diritto aziendale di trattenere il corrispettivo del tempo non lavorato.

Parimenti, è impregiudicato il distinto e autonomo diritto aziendale al risarcimento degli eventuali danni causati dal Lavoratore per mancata diligenza.

Art. 334 - Poteri del Datore di lavoro: Sanzione Disciplinare della Sospensione

Il provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione si applica, nei termini previsti dalla Legge (*massimo dieci giorni, graduati secondo la gravità dei fatti commessi*), nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

a) arrechi danno alle cose ricevute in uso o in dotazione, con comprovata responsabilità;
b) si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti;
c) descriva in modo non veritiero l'infortunio occorso sul lavoro, senza determinare danno apprezzabile all'Azienda;
d) si assenti dal lavoro o ne sospenda l'esecuzione per più di trenta minuti, senza comprovata giustificazione;
e) sia assente ingiustificato al lavoro per uno o due giorni. *Oltre 2 giorni, vi sarà il massimo della sospensione (10 giorni)*;
f) fumi dove ciò sia vietato, senza provocare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza delle cose;
g) risulti per la prima volta assente ingiustificato alla visita di controllo di malattia/infortunio;
h) manchi o sia gravemente carente nella collaborazione dovuta all'Azienda;
i) presti lavoro retribuito presso altro Datore, senza le condizioni che lo autorizzano;
j) senza giustificazione, non risponda alle chiamate in reperibilità o non effettui gli interventi richiesti;
k) commetta recidiva specifica nelle infrazioni che abbiano già dato origine a multa e/o a rimprovero scritto.

Oltre alla sanzione disciplinare della sospensione, è impregiudicato il distinto diritto aziendale al risarcimento degli eventuali danni causati dal Lavoratore per mancata diligenza.

Inoltre, nei casi b), d) ed e) che precedono, l'Azienda, indipendentemente dall'azione disciplinare, ha il diritto di trattenere il corrispettivo del tempo non lavorato.

Art. 335 - Poteri del Datore di lavoro: Sanzione Disciplinare del Licenziamento per Giustificato Motivo Soggettivo (con preavviso)

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

a) commetta grave violazione degli obblighi di cui al Titolo LX o dei divieti di cui al Titolo LXI;

b) commetta recidiva sanzionata nell'infrazione alle norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, potenzialmente idoneo a causare danni gravi o gravissimi al Lavoratore, ai suoi colleghi o all'esercizio;
c) commetta abuso di fiducia o effettui concorrenza sleale alla propria Azienda o grave violazione del segreto d'ufficio;
d) dichiari che un infortunio extraprofessionale sia, invece, avvenuto per causa di lavoro o in itinere;
e) anche al di fuori dell'orario di lavoro, svolga prestazioni lavorative per conto proprio o altrui in concorrenza con l'attività aziendale;
f) reiteratamente abbia e mantenga un comportamento oltraggioso, già sanzionato, nei confronti dell'Azienda, o dei superiori, o dei colleghi o dei sottoposti;
g) falsifichi le scritture contabili aziendali, anche senza trarne personale beneficio ma esponendo l'azienda a sanzioni;
h) sia già stato sanzionato e sia recidivo perché senza adeguata giustificazione si è assentato dal lavoro o ne abbia sospeso l'esecuzione per più di due ore nel corso del turno di servizio;
i) abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con effettivo rischio di danno per l'Impresa;
j) partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce od offese ai colleghi, pur senza manifesto pericolo di reiterare l'infrazione;
k) abbia commesso molestie sessuali, con violenza, coazione o abuso d'autorità, pur senza manifesto pericolo di reiterazione;
l) abbia commesso "mobbing" protratto, pur senza manifesto pericolo di reiterazione;
m) in caso d'incidente subito per responsabilità di un estraneo, colpevolmente non comunichi il coinvolgimento e gli estremi del terzo responsabile, determinando così grave nocumento all'Azienda (pari a più di un mese di retribuzione lorda);
n) durante l'aspettativa, ancorché non retribuita, in assenza di preventivo accordo scritto con l'Azienda, presti opera retribuita non eccezionalmente saltuaria, anche in forma diversa dal lavoro subordinato;
o) sia condannato a una pena detentiva, con sentenza passata in giudicato, per azione non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, ma che ne leda significativamente la figura morale;
p) commetta qualsiasi atto colposo che comprometta la stabilità delle opere provvisionali o la sicurezza del luogo di lavoro o l'incolumità del personale o dei Clienti o determini grave danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature o ai materiali;
q) riproduca o asporti schizzi o disegni, di progetti, studi, prodotti o documenti di proprietà dell'Azienda o del Committente;
r) commetta grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle

eventuali procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'Azienda ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01, che non siano in contrasto con le norme di Legge e le disposizioni contrattuali;

s) sia plurirecidivo sanzionato nella mancata o carente collaborazione;

t) abbia già commesso recidiva specifica, nell'arco dell'ultimo biennio, in qualunque delle infrazioni previste con la *Sospensione*, che abbiano già determinato sanzioni disciplinari.

Art. 336 - Poteri del Datore di lavoro: Sanzione Disciplinare del Licenziamento per Giusta Causa (senza preavviso)

La differenza tra il licenziamento "per giusta causa" o per "giustificato motivo soggettivo", dal punto di vista della causa, si distingue per la presenza o meno della possibilità di proseguire, anche temporaneamente, nel rapporto di lavoro, mentre dal punto di vista economico, si riduce al riconoscimento o meno del periodo di preavviso che, come noto, potrebbe essere sostituito dalla relativa indennità.
Poiché il licenziamento "per giusta causa" impone precisi obblighi (immediatezza, irreversibile lesione del rapporto fiduciario per la gravità dei fatti contestati, sospensione cautelare non disciplinare, possibile caducazione del licenziamento in caso di derubricazione da "giusta causa" a "giustificato motivo"), le Parti sottoscrittrici, anche in ottica di tutela dei diversi interessi in gioco, consigliano, in tutti i casi dubbi, di preferire il licenziamento "per giustificato motivo soggettivo" piuttosto che quello "per giusta causa".

Il Licenziamento per Giusta Causa si applica nei confronti del Lavoratore che commetta infrazioni che siano talmente gravi da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, per avvenuta grave e irreversibile lesione del rapporto fiduciario.
A titolo esemplificativo, si ha quando il Lavoratore:

a) senza comprovata giustificazione non si presenti al lavoro per più di 5 (cinque) giorni lavorativi consecutivi, o per più di 4 (quattro) giornate suddivise in almeno due distinti episodi, sanzionati nell'ultimo biennio lavorato;

b) violi l'obbligo di fedeltà all'Azienda, comunicando per interesse, anche morale, a terzi notizie e informazioni riservate e/o riproducendo o esportando documenti, dati, listini, progetti, apparecchiature o altri oggetti di proprietà dell'Azienda o del Committente, con grave danno, anche potenziale, economico, d'immagine, commerciale, tecnico ecc.;

c) durante l'orario di lavoro, svolga prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, in concorrenza con l'attività aziendale;

d) sia plurirecidivo nello svolgere durante l'orario di lavoro attività estranee all'Azienda;

e) nel corso della malattia o dell'infortunio (professionali o non professionali) o della conseguente aspettativa, ancorché non retribuita, presti sistematico lavoro subordinato a terzi, anche se non formalmente retribuito, ivi compreso quello per "*Affectionis vel benevolentiae causa";*

f) simuli lo stato di malattia o infortunio, sia professionale che non, al fine di percepire illegittimamente l'indennità INPS o INAIL e/o la relativa integrazione datoriale o trarne beneficio, anche indiretto, dalla fraudolenta qualificazione professionale dell'infortunio/malattia extraprofessionali;

g) commetta nei confronti dell'Azienda furto, frode, danneggiamento volontario o altri simili reati;

h) falsifichi le scritture contabili aziendali, traendone personale beneficio o determinando, comunque, danno rilevante all'Impresa;

i) abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro con conseguente grave rischio alla sicurezza, lesione dei doveri di custodia, danno all'Impresa o al Cliente;

j) commetta violenza privata nei confronti del Titolare o dei colleghi, con pericolo di reiterazione;

k) abbia commesso comprovate molestie sessuali con violenza, coazione o abuso d'autorità, con pericolo di reiterazione;

l) abbia commesso reiterato e comprovato comportamento di "mobbing";

m) commetta, colposamente, qualsiasi atto che possa compromettere la sicurezza o l'incolumità del personale o del pubblico e/o arrecare grave danneggiamento alle banche dati, attrezzature, impianti o materiali aziendali;

n) partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce ai colleghi, con pericolo di reiterazione dell'infrazione;

o) fumi dove ciò sia espressamente vietato potendo provocare pregiudizio grave alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o delle cose.

Qualora il Lavoratore sia incorso in una delle mancanze del presente articolo, l'Azienda, con effetto immediato, potrà disporre la sua **sospensione cautelare, non disciplinare**, per un periodo idoneo a consentire l'esaurirsi della procedura di contestazione ex art. 7, L. 300/1970.

Nel caso in cui l'Azienda confermi il licenziamento "per giusta causa", il periodo di sospensione cautelare non disciplinare non produrrà alcun effetto di tipo normativo e retributivo, assumendo la qualifica di "*aspettativa non retribuita*", con la relativa trattenuta, oltre che delle afferenti retribuzioni dirette, di quelle differite (per ferie e tredicesima mensilità) e della quota di T.F.R., convenzionalmente corrispondenti al 24% dell'aliquota oraria del Lavoratore.

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

Il Lavoratore, indipendentemente dai provvedimenti disciplinari comminati è tenuto, nei limiti di Legge, al risarcimento degli eventuali danni arrecati. Inoltre, nel caso h) che precede, l'Azienda, indipendentemente dall'azione disciplinare, ha il diritto di trattenere il corrispettivo del tempo non lavorato (*cfr. art. 322).*

Art. 337 - Risarcimento dei danni

I danni e le perdite imputabili ad accertato dolo, colpa, o negligenza del Lavoratore, che possano comportare trattenute per il risarcimento, dovranno essere preventivamente e tempestivamente contestati al Lavoratore (ex. art. 7 L. 300/70).

L'importo del risarcimento del danno effettivamente arrecato (documentato o equitativamente valutato), sarà trattenuto ratealmente dalla retribuzione nella misura massima del 10% (dieci per cento) della ***Retribuzione Mensile di Fatto***.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale trattenuta residua potrà essere effettuata sull'intero ammontare di quanto spettante al Lavoratore a qualsiasi titolo, fatte salve eventuali disposizioni e limiti inderogabili di Legge.

TITOLO LXIII
RITIRO PATENTE AUTISTA

Art. 338 - Ritiro Patente Autista

L'Autista al quale sia stata ritirata la patente di guida per motivi che non comportino il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, sarà sospeso dal lavoro "per impossibilità sopravvenuta" senza maturazione di alcuna retribuzione, con diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a un mese per ciascun anno lavorato, fino a un massimo di 6 (sei) mesi.
In alternativa alla sospensione non retribuita di cui sopra, l'Autista potrà essere adibito ad altri lavori e, in questo caso, percepirà la retribuzione del livello proprio del servizio sostitutivo effettivamente svolto.
In ogni caso, il Lavoratore al quale sia ritirata la patente è tenuto ad informare immediatamente per iscritto l'Azienda dell'avvenuto ritiro, indicandone la prevista durata.
Il Lavoratore che, tacendo la perdita della patente, guidi mezzi aziendali durante il periodo di ritiro della stessa, è passibile di licenziamento "per giusta causa" ed è responsabile dei danni diretti e indiretti causati dall'Azienda per tale condotta.
Qualora il ritiro della patente si prolunghi oltre i termini della sospensione di cui sopra, ovvero l'Autista non accettasse di essere adibito ad altra mansione, l'Azienda potrà recedere dal rapporto di lavoro "per giustificato motivo soggettivo".
In sede aziendale, mediante Contrattazione di Secondo livello, le Parti potranno prevedere specifiche discipline e/o indennità-sussidi da riconoscere all'Autista sospeso per avvenuto ritiro della Patente, anche mediante stipula di assicurazioni

ad hoc o prestazioni di Welfare.

TITOLO LXIV
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 339 - Recesso Aziendale

Fermo restando quanto previsto dalla L. 15 luglio 1966, n. 604 e L. 20 maggio 1970, n. 300, così come modificate dalla Legge 11 maggio 1990, n. 108, e dalla L. 92/2012 e dai Decreti Attuativi della Legge Delega 183/2014, l'Azienda potrà recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato solo per "*giusta causa*" o per "*giustificato motivo oggettivo*" o per "*giustificato motivo soggettivo*".

Recesso per "*giustificato motivo soggettivo*" (con preavviso)

Si ha, ai sensi dell'art. 1 della L. 604/1966, in caso di malattia eccedente il periodo di comporto contrattualmente previsto, oppure in caso di notevole o di prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del Lavoratore, ma non così grave da impedire la prosecuzione almeno provvisoria del rapporto di lavoro. Può essere comminato per le fattispecie e i casi di cui all'art. 335 o in caso di recidiva specifica nella violazione di norme disciplinari che, nel corso del precedente biennio, abbia già dato luogo a sospensione oppure in caso di plurirecidiva generica in violazioni che nell'ultimo biennio abbiano comportato anche la sanzione della sospensione.

Recesso per "*giustificato motivo oggettivo*" (con preavviso)

Si ha nel caso di soppressione del posto di lavoro (*licenziamento individuale*) o di alcuni posti (*licenziamento individuale plurimo*) di lavoro (*fino al massimo di quattro lavoratori negli ultimi centoventi giorni di calendario. Superati tali limiti, il Datore dovrà attivare la procedura di licenziamento collettivo*).

Il Datore di lavoro potrà procedere al licenziamento, individuale o individuale plurimo, per "*giustificato motivo oggettivo*" in caso di concreta sussistenza di ragioni attinenti all'organizzazione del lavoro e incidenti sulla posizione lavorativa del/i dipendente/i. Prima di dar corso a tale licenziamento, il Datore dovrà verificare, con attento esame, di non avere possibilità di ricollocare il Lavoratore adibendolo a mansioni alternative riconducibili al suo medesimo livello d'inquadramento (art. 2103 c.c.). Di tale esame, il Datore dovrà darne contezza anche nella lettera di licenziamento, fermo restando che, in caso di contenzioso legale, dovrà provare analiticamente entrambe le condizioni (effettività dell'esubero "puntuale" e impossibilità d'impiegarlo proficuamente in altre mansioni).

In caso d'Impresa plurilocalizzata, l'obbligo di accertare la possibilità d'impiego del Lavoratore esubero in mansioni diverse da quelle acquisite, dovrà esaminare l'area o le aree aziendali costituenti un unico centro d'imputazione dei rapporti giuridici,

entro il quale opera il Lavoratore stesso, essendo escluse le aree o le aziende operativamente autonome.

Anche la sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore costituisce giustificato motivo oggettivo di licenziamento qualora lo stesso non possa essere adibito a mansioni equivalenti o anche inferiori, compatibili con il suo stato fisico, purché tale diversa attività sia utilizzabile nell'impresa, secondo il suo assetto organizzativo.

Recesso per "*giusta causa*" (senza preavviso)

Si ha quando si configura una delle fattispecie previste dall'art. 336 del presente CCNL.

Risoluzione consensuale

Si ha ogniqualvolta il contratto sia risolto per mutuo consenso delle parti che lo hanno sottoscritto.

Le Parti stesse concorderanno la data di effettiva cessazione, la regolamentazione dei termini di preavviso o la definizione della relativa indennità sostitutiva.

La risoluzione consensuale dovrà essere presentata telematicamente, così come attualmente previsto per le "Dimissioni Volontarie" di cui al successivo art. 340.

Qualora la risoluzione consensuale intervenga dopo la comunicazione dell'intenzione di procedere al licenziamento e sia così rubricata con Accordo intervenuto presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente o al fine d'evitare un trasferimento ad oltre 50 km dalla sede abituale di lavoro, il lavoratore, con la disciplina oggi vigente, ha il diritto di richiedere l'indennità di disoccupazione, attualmente detta "NASpI" e l'Azienda dovrà versare il relativo contributo. Per la disciplina dell'obbligo di convalida delle dimissioni, reintrodotta dall'attuale legislazione, si rinvia all'art. 26 del D.Lgs. 151/2015.

Art. 340 - Recesso del Lavoratore

Dimissioni per "*giustificato motivo oggettivo*"

Sono determinate da un grave inadempimento aziendale quale, ad esempio, un ritardo superiore a 30 (trenta) giorni nel corrispondere la retribuzione, senza che vi sia stato Accordo con la RSA. Il ritardo decorre dalla data in cui il pagamento avrebbe dovuto effettuarsi.

Il Lavoratore che recede per tale grave ritardo non concordato, non avrà l'obbligo di prestare il preavviso contrattuale.

Dimissioni per "*giusta causa*"

In caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione superiore a 60 (sessanta) giorni, essendo tanto grave da non permettere la prosecuzione, anche provvisoria,

del rapporto di lavoro, il Lavoratore potrà rassegnare le dimissioni per giusta causa senza dare alcun preavviso e, secondo la normativa vigente, con diritto alla NASpI. L'Azienda, salvo che dimostri l'infondatezza delle ragioni poste a supporto delle dimissioni, dovrà riconoscere al Lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso a lui spettante, come per il caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Inoltre, il Lavoratore ha diritto a rassegnare le proprie dimissioni per giusta causa anche nelle seguenti gravi fattispecie:

- la mancata regolarizzazione della posizione contributiva;
- l'omesso versamento da parte dell'Azienda dei contributi previdenziali;
- aver subito molestie sessuali;
- aver subito mobbing per oltre sei mesi;
- in presenza di reiterato comportamento offensivo o ingiurioso del Datore di lavoro o del superiore gerarchico;
- le variazioni notevoli "in peius" delle condizioni di lavoro a seguito di cessione dell'azienda;
- lo spostamento del Lavoratore da una sede all'altra senza che sussistano le comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive previste dall'art. 2103 del codice civile.

<u>Dimissioni durante le sospensioni dal lavoro disposte dall'Azienda</u>

Il Lavoratore ha diritto di rassegnare le proprie dimissioni senza alcun obbligo di preavviso, in caso di sospensione del lavoro disposta dall'Azienda senza retribuzione e/o con accesso all'ammortizzatore sociale senza anticipo datoriale della relativa indennità, che oltrepassi i 15 (quindici) giorni solari, salvo diverso Accordo tra Azienda e RSA per il prolungamento di tale termine.

<u>Dimissioni volontarie</u>

Le dimissioni volontarie, volte a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, **devono essere presentate dal Dipendente, pena la nullità del recesso, mediante le procedure telematiche indicate** dall'art. 26 del D.Lgs. 151/2015 e trasmesse mediante i seguenti canali: direttamente dal lavoratore attraverso il portale dell'INPS o con l'assistenza dei Patronati (esempio ENCAL CISAL).

Non è richiesto l'esperimento della procedura telematica nei casi di dimissioni o risoluzione consensuale intervenute nelle sedi di cui all'art. 2113 c.c. o all'art. 76 del D.Lgs. 276/2003 (*Conciliazioni Sindacali, giudiziali o Commissioni di certificazione*).

Per la disciplina dell'obbligo di convalida delle dimissioni nel caso di figlio minore di anni 3 (tre), si rinvia all'art. 55 del D.Lgs. 151/2001 e s.m.i. (anche in riferimento alle Dimissioni Volontarie del lavoratore padre).

N.B. *Ai sensi del D.Lgs. 104/2022, art. 4, comma 1, lettera m), nella Lettera di assunzione del lavoratore, si dovrà riportare anche "la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore".*

Dimissioni per fatti concludenti: l'Azienda potrà applicare la disciplina delle "dimissioni per fatti concludenti" in caso di assenza protratta del Lavoratore senza sua giustificazione, nel rispetto della normativa e procedura vigente. Resta ferma la facoltà dell'Azienda, in alternativa all'attivazione della procedura di dimissioni per fatti concludenti, di procedere disciplinarmente ai sensi del presente CCNL. La procedura delle dimissioni per fatti concludenti non si applica qualora l'assenza sia dovuta a cause di forza maggiore o comunque giustificate dal Lavoratore.

Art. 341 - Periodo di preavviso

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

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza il rispetto dei termini di preavviso di cui al presente articolo, 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 o insufficiente preavviso.

Tale indennità sostitutiva, quando dovuta al Lavoratore, sarà utile agli effetti del computo del T.F.R.

I termini di preavviso, espressi in giorni di calendario, per ambedue le Parti contraenti dovranno essere quelli indicati nella successiva Tabella.

Tab. 1) Periodo di preavviso in caso di recesso

Livelli	*fino a 5 anni d'anzianità*	*Da 5 fino a 10 anni d'anzianità*	*oltre a 10 anni d'anzianità*
Dirigente	180 giorni	210 giorni	240 giorni
Quadro	90 giorni	120 giorni	160 giorni
Quadro A (ex A1) e A2	60 giorni	90 giorni	120 giorni
B1 e B2 Op. di Vendita di 1° e 2 Categoria	45 giorni	60 giorni	90 giorni
C1, C2 Op. di Vendita di 3° e 4° Categoria	30 giorni	45 giorni	60 giorni
D1, D2 e Lavoratori Discontinui	15 giorni	20 giorni	30 giorni

In caso di Contratto di Apprendistato, il periodo di preavviso sarà commisurato al livello finale di qualificazione dell'Apprendista.

Il periodo di preavviso decorre dal giorno successivo alla data di ricezione della lettera di dimissioni o di licenziamento.

Al Lavoratore preavvisato di cessazione, a sua richiesta, dovranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione, nella misura massima di 4 (quattro) ore ogni 15 (quindici) giorni di calendario.

N.B. *Ai sensi del D.Lgs. 104/2022, art. 4, comma 1, lettera m), nella Lettera di assunzione del lavoratore, si dovrà riportare anche "la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore".*

TITOLO LXV
PATTO DI NON CONCORRENZA

Art. 342 - Patto di non Concorrenza

Le Parti, ai sensi dell'art. 2125 del c.c., potranno prevedere un Patto di non Concorrenza, che limiti lo svolgimento dell'attività lavorativa del prestatore di lavoro, al termine della cessazione del Contratto per il massimo di 3 anni dalla cessazione del rapporto.

Nel Patto di non Concorrenza si dovrà prevedere un corrispettivo congruo rispetto ai limiti di oggetto, di luogo e di tempo richiesti, anche valutando nel caso concreto le residue capacità di lavoro, intese come possibilità di produzione del reddito da parte del Lavoratore entro i limiti previsti dalle condizioni nel corso del Patto.

Il corrispettivo del Patto di non concorrenza potrà essere riconosciuto:

- *mensilmente, nel corso del rapporto di lavoro e, nel caso, sarà soggetto a prelievi previdenziali e fiscali al pari delle ordinarie retribuzioni;*
- *oppure, all'atto della cessazione del rapporto e, nel caso, sarà soggetto al solo prelievo fiscale con l'aliquota del T.F.R. e potrà essere erogato anche in più soluzioni;*
- *oppure, al termine della sua durata, condizionato all'avvenuta osservanza del Patto, sempre con assoggettamento alla sola tassazione separata.*

Il Patto dovrà considerarsi risolto qualora l'Azienda licenzi il Lavoratore con cessazione dell'attività o per riduzione di personale.

In caso di violazione del Patto di non Concorrenza, l'Azienda avrà diritto alla ripetizione del corrispettivo riconosciuto a tale titolo, oltre all'eventuale risarcimento del danno documentato.

Per quanto non definito sul Patto di non concorrenza si rinvia alle previsioni dell'art. 2125 c.c., alla legislazione previdenziale e fiscale vigente e agli Accordi individuali intercorsi tra il Lavoratore e l'Impresa.

Le Parti consigliano di contenere le clausole restrittive del Patto di non Concorrenza nei limiti strettamente necessarie alle esigenze di salvaguardia aziendale.

TITOLO LXVI
ALLINEAMENTO CONTRATTUALE

Art. 343 - Lavoratori provenienti da altro CCNL o per i quali è cambiata la Scala Classificatoria

A. In caso di prima applicazione del presente CCNL a **Lavoratori non Apprendisti**, già assunti con altro CCNL, o per i quali è cambiata la Scala Classificatoria, nel senso che con questo CCNL le loro mansioni sono inquadrate in un diverso livello, si dovranno rispettare i seguenti **Criteri d'Allineamento Contrattuale**, ferma restando la possibilità per l'Impresa di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi *ad personam*.

1) **Inquadramento Contrattuale dei Lavoratori non Apprendisti:** il Lavoratore dovrà essere nuovamente **inquadrato secondo il livello professionale corrispondente all'effettive mansioni svolte** presso l'Azienda e con riferimento alle Declaratorie, Profili ed Esemplificazioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL.

   Quanto precede, normalmente determinerà la mancata corrispondenza formale tra il preesistente livello d'inquadramento e il livello riconosciuto

dall'applicazione del presente CCNL, per il diverso numero dei livelli eventualmente previsti dal CCNL di provenienza rispetto a quello di approdo, per il diverso contenuto professionale delle rispettive Declaratorie e per le diverse Scale parametriche contrattuali.

2) **Allineamento Retributivo:** rispettando il criterio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non potrà determinare, per i Lavoratori già in forza, una Retribuzione Annuale Lorda (R.A.L.) peggiorativa rispetto a quella precedentemente già riconosciuta. Pertanto, fatte salve eventuali condizioni migliorative, essa dovrà rimanere invariata, seppur distribuita tra voci diverse.

   Tutto ciò premesso, ai fini dell'allineamento retributivo, dall'applicazione del presente CCNL, la nuova R.A.L. (*Retribuzione Annuale Lorda*) teorica del Lavoratore dovrà essere così composta:

   a) la P.B.N.C.M. e l'Elemento Perequativo Aggiuntivo Mensile previsti dal presente CCNL per il livello d'inquadramento del Lavoratore entrambe dovute per 13 mensilità per ogni anno solare di servizio prestato;
   b) l'Indennità Mensile Contrattuale, dovuta per 13 mensilità per anno solare di servizio prestato;
   c) le Indennità di Funzione, quando previste;
   d) il Welfare contrattuale;
   e) gli Aumenti periodici di anzianità già maturati dal Lavoratore nel precedente CCNL, anch'essi dovuti per 13 mensilità per anno solare di servizio prestato, che non potranno essere assorbiti e la cui maturazione proseguirà senza soluzione di continuità con le nuove regole;
   f) le eventuali altri voci contrattuali erogate ed utili al TFR;
   g) da un eventuale ulteriore importo aggiuntivo erogato a titolo di "*Superminimo assorbibile ad personam*", che sarà determinato fino a concorrenza dell'importo lordo annuo (R.A.L.) precedentemente riconosciuto al Lavoratore.

   Determinata la Retribuzione Annuale Lorda teorica, la retribuzione effettivamente dovuta al Lavoratore sarà mensilmente calcolata applicando le variabili giornaliere realizzate dal Lavoratore nel mese di riferimento (*quali, assenze a vario titolo, lavoro supplementare/straordinario, festivo, notturno, ferie, malattia ecc.)* sugli importi indicati nelle precedenti lettere.

3) **Allineamento Normativo:** le Parti convengono che, in sede di prima applicazione del presente CCNL, nonché in occasione di cambio di CCNL precedentemente applicato, dovranno essere valutate le opportune misure di armonizzazione della disciplina normativa, tenendo conto delle specifiche condizioni aziendali e delle situazioni contrattuali preesistenti. A tal fine, dovranno essere considerate, in particolare, la vigenza o l'eventuale

scadenza del CCNL di provenienza, la presenza di accordi aziendali o territoriali di secondo livello, le disposizioni integrative già adottate, gli istituti contrattuali in essere e le eventuali peculiarità organizzative, produttive e gestionali dell'impresa. Le Parti riconoscono nell'Accordo Aziendale di Secondo Livello lo strumento preferenziale per definire le modalità e i tempi di armonizzazione, disciplinare gli eventuali periodi transitori e individuare soluzioni condivise che consentano un'applicazione coerente e sostenibile del presente CCNL, tenendo conto delle esigenze aziendali e della tutela dei lavoratori.

Ai fini della corretta quantificazione del periodo di comporto previsto in caso di malattia e infortunio, l'anzianità applicativa sarà quella indicata all'art. 193.

B. In caso di prima applicazione del presente CCNL a **Lavoratori Apprendisti**, già assunti con altro CCNL, o per i quali sia cambiata la Scala Classificatoria, si dovranno rispettare i seguenti **Criteri d'Allineamento Contrattuale**, ferma restando la possibilità per l'Azienda di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi *ad personam*.

1) **Inquadramento Contrattuale Lavoratori Apprendisti:** anche in tal caso è necessario effettuare un Allineamento della Classificazione Professionale del Lavoratore Apprendista, solo in funzione delle mansioni per le quali egli è in formazione, non essendo sufficiente una mera trasposizione numerica od ordinale.
Pertanto, si dovranno individuare nelle Declaratorie, Profili ed Esemplificazioni del presente CCNL, le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste dalle mansioni espletande, per le quali l'Apprendista è "in formazione", individuando solo così il nuovo livello finale d'inquadramento. Dovrà permanere invariato il contenuto professionale previsto dal CCNL di provenienza e quello del CCNL d'approdo, così come la durata originaria del Contratto di Apprendistato Professionalizzante e il relativo Piano Formativo Individuale, ivi compreso l'assolvimento degli obblighi formativi del Datore.
Poiché l'obbligazione contrattuale procede, senza soluzione di continuità, ancorché con l'applicazione di diverso CCNL, il periodo di apprendistato già decorso con il CCNL di provenienza concorrerà, a tutti gli effetti, al compiersi della durata originariamente prevista per il Contratto di Apprendistato.

2) **Allineamento della Parte Normativa:** *si applicheranno le disposizioni previste per i Lavoratori non Apprendisti (vedi lettera A. che precede).*

3) **Allineamento Retributivo:** considerato che, per analogia a norma di legge (*art. 2112 c.c.*) e per costante giurisprudenza, la retribuzione nel suo valore complessivo, a parità di lavoro, dovrà essere mantenuta, anche per il Lavoratore Apprendista, nell'ipotesi che i nuovi minimi contrattuali siano inferiori ai precedenti, egli avrà diritto ad un'integrazione, con apposita voce retributiva assorbibile, al fine di garantire l'invarianza complessiva della retribuzione acquisita e, cioè, di quella preesistente al passaggio contrattuale. I successivi sviluppi retributivi, ove non già esplicitamente fissati nel Contratto di assunzione, saranno regolati dal presente CCNL (detto *d'approdo*). Resta inteso che, qualora le prospettive retributive future fossero peggiorative rispetto alle previsioni del CCNL di provenienza, è data facoltà all'Apprendista di recedere dal Contratto, senza obbligo di preavviso. Tale diritto potrà essere esercitato entro 60 (sessanta) giorni dalla comunicazione, anche implicita (*cioè, per esempio, rilevabile dal cedolino paga*), di avvenuto cambiamento del CCNL applicato in Azienda.

4) **Durata dei periodi di Apprendistato e incrementi retributivi:** rispettati i criteri di cui ai precedenti punti 1), 2) e 3), il termine per il passaggio di livello, per effetto del superamento del primo periodo di apprendistato e i conseguenti incrementi della retribuzione da riconoscere all'Apprendista, quando già decorsi, saranno quelli previsti nel Contratto di assunzione e/o nel Piano Formativo Individuale. In altre parole, gli incrementi già esplicitamente definiti nel Contratto Individuale di assunzione dovranno essere comunque riconosciuti, mentre quelli conseguenti o correlati allo sviluppo delle vicende contrattuali del CCNL di provenienza, quando non già maturati al momento del passaggio di CCNL, NON saranno di diritto spettanti.
   Viceversa, successivi incrementi della retribuzione previsti dal presente CCNL di approdo, quando subordinati al compiersi di un certo tempo di apprendistato, avranno decorrenza dalla data d'inizio del rapporto d'Apprendistato ed efficacia dalla data in cui si compie il termine, sempreché non siano già stati anticipati nel corso della vigenza del CCNL di provenienza. Sarà possibile effettuare eventuali assorbimenti, in tutti i casi contrattualmente e legalmente ammessi.

Le Parti, concordando sull'importanza che l'Allineamento Contrattuale dei Lavoratori al presente CCNL avvenga nel pieno rispetto delle disposizioni del presente articolo, tenuto conto della complessità delle relative previsioni e, al fine di garantirne la correttezza e la sostenibilità, consigliano di attivare il servizio di Allineamento presso la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione.

Tenuto conto che nel presente CCNL, la Classificazione del Personale è stata

aggiornata al Quadro Europeo delle Qualifiche "E.Q.F." ed è stata integrata della disciplina sulla Categoria dirigenziale (Dirigente, Quadro - Quadro (ex-A1), A1, A2, B1, B2, C1, C2, D1 e D2), le Parti consigliano di effettuare l'Allineamento Contrattuale anche in caso di provenienza da altro CCNL, già facente parte del "sistema contrattuale CISAL."

Per informazioni, si rinvia al sito: *www.enbic.it* o all'indirizzo di posta elettronica: *certificazionenazionale@enbic.it.*

TITOLO LXVII
CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE

Ai sensi dell'art. 412-ter c.p.c. (rubricato "Altre modalità di conciliazione e arbitrato previste dalla contrattazione collettiva"), "La conciliazione e l'arbitrato delle materie di cui all'articolo 409, possono essere svolti altresì presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative".

Al fine di ottemperare alla norma predetta, ed attesa la delicatezza della questione, le Parti stipulanti hanno ritenuto opportuno regolamentare le procedure di conciliazione in sede sindacale.

Art. 344 - Procedure per la Conciliazione in Sede Sindacale

a) Conciliazioni e accordi in sede protetta - Materie

La particolare assistenza al lavoratore da parte delle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici il presente CCNL, rappresenta sede *protetta* per la conciliazione delle controversie di lavoro e per la stipula di accordi di risoluzione e modifica del rapporto di lavoro.

Pertanto, la Sede sindacale potrà essere adita dalle Parti in materia di:

- controversie relative ai rapporti di cui all'art. 409 cod. proc. civ. sottoscrivendo rinunzie e transazioni valide ai sensi dell'art. 2113 c.c.;
- controversie inerenti contratti a tutele crescenti con offerta ai sensi dell'art. 6, D. Lgs. n. 23/2015;
- accordi di risoluzione del rapporto di lavoro (art. 26, co. 7, D. Lgs. n. 151/2015);
- patti individuali di modifica delle mansioni (art. 2103, co. 6, c.c.);
- determinazione e sottoscrizione di clausole elastiche nell'ambito di contratti di lavoro a Tempo Parziale (art. 6, co. 6, D. Lgs. n. 81/2015)
- clausole compromissorie per la risoluzione arbitrale delle controversie di Lavoro (art. 31, co. 10-11, L. n. 183/2010);
- ogni altra materia prevista dalla Legge, anche se qui non espressamente indicata, che sia nella "disponibilità" delle Parti.

Per le conciliazioni promosse avanti la Commissione di Certificazione e Conciliazione dell'Ente Bilaterale En.Bi.C., si rinvia all'apposito Regolamento ed al sito: www.enbic.it, che conterrà anche le previsioni in materia di conciliazione in modalità telematica, sempre con apposito regolamento predisposto dalle Parti Sociali.

Art. 345 - Procedure per la Conciliazione in Sede sindacale

Nelle materie in cui è consentito dalla legge, richiamate all'articolo precedente, l'attività di conciliazione potrà essere espletata dai Conciliatori nominati dalle Parti Sindacali e Datoriali firmatarie dei CCNL ed aderenti all'En.Bi.C.
Ciò, in quanto l'art. 412 ter c.p.c., come modificato dall'art. 31, co. 6, l. 183/2010, prescrive che «*la conciliazione e l'arbitrato, nelle materie di cui all'art. 409, possono essere svolti altresì presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative*».

La Conciliazione non potrà mai definire diritti indisponibili del Lavoratore, come ad esempio i diritti della personalità, diritti futuri, diritti inerenti ad obbligazioni contributive previdenziali o diritti della cui esistenza o maturazione non vi è certezza.

L'oggetto della Conciliazione dovrà infatti essere determinato o determinabile ed il Lavoratore dovrà avere piena consapevolezza dei diritti dalla stessa scaturenti e dalla stessa regolati.

Di conseguenza, qualora ricorrano vizi nel consenso del Lavoratore quali l'errore, la violenza o il dolo, la Conciliazione Sindacale non potrà avvenire o sarà oggetto di annullamento nei modi e termini prescritti dalla normativa vigente.

Requisito essenziale della Conciliazione transattiva è che la definizione della controversia avvenga tramite una mediazione delle posizioni assunte in lite dalle Parti, dovrà esservi quindi un vicendevole sacrificio; per cui l'eventuale Accordo transattivo raggiunto dalle Parti, in assenza di *reciproche concessioni* potrà, ricorrendo talune condizioni, essere dichiarato nullo ovvero essere ricondotto a un tipo contrattuale diverso.

Pertanto, nell'ambito della Conciliazione transattiva, dovranno individuarsi le *reciproche concessioni* tra le Parti, in modo che vi sia equilibrio tra "rinuncia" espressa dal Lavoratore e "suo beneficio" di natura economica e/o normativa e/o risarcitoria, riconosciuto dal Datore di lavoro.

Per "Sede Sindacale" s'intende:

- le Sedi del Sindacato stipulante il CCNL;
- le Sedi delle Associazioni Datoriali stipulanti il CCNL.

Il Conciliatore, al fine di determinare la validità dell'accordo deve svolgere le seguenti attività:

a) Accertarsi che la volontà di disporre del diritto, manifestata dal lavoratore nei termini previsti dall'accordo, sia reale ed sia stata espressa liberamente, senza coartazione da parte del datore di lavoro.
b) Accertarsi che il lavoratore validamente disponga dei propri diritti in sede conciliativa, ai sensi dell'art. 2113 c.c. che richiede, da un lato, che il diritto oggetto dell'atto riguardi uno dei rapporti previsti dall'art. 409 c.p.c. e, dall'altro, che il lavoratore sia effettivamente titolare del diritto oggetto della rinunzia o della transazione e che quel medesimo diritto sia già entrato nel patrimonio di quest'ultimo.
c) L'accordo conciliativo transattivo dovrà dunque possedere i requisiti richiesti dall'art. 1965 c.c. e, quindi, in esso dovranno essere identificati i seguenti elementi: 1) la controversia insorta (o che potrebbe insorgere) fra le parti con riferimento ai diritti nascenti dal rapporto di lavoro e derivanti da una norma inderogabile applicabile al medesimo rapporto[1]; 2) i termini dello scambio di "reciproche concessioni" fra le parti. In riferimento a quest'ultimo punto, infatti, qualora manchi l'elemento dell'*aliquid datum*, *aliquid retentum*, essenziale ad integrare lo schema della transazione, questa non è configurabile [2].

Inoltre, sul punto, non essendo possibile formulare uno schema predeterminato delle reciproche concessioni, il Conciliatore si dovrà accertare che le stesse siano commisurate e valutate in rapporto alle reciproche pretese e contestazioni, in modo tale che la transazione, in quanto contratto a prestazione corrispettive, manifesti una reciprocità dei sacrifici assunti dalle parti. Affinché tale requisito sia integrato non è però necessaria l'esistenza di un equilibrio economico tra le reciproche concessioni [3].

d) Il conciliatore dovrà rendere espressamente edotto il lavoratore di tutte le questioni sottese la conciliazione, con particolare riferimento ai diritti sottesi alle rinunce e transazioni. Ciò in quanto la dichiarazione del lavoratore assume valore di rinuncia o di transazione solo laddove risulti accertato, sulla base dell'interpretazione del documento, che la stessa sia stata sottoscritta dal lavoratore medesimo con la consapevolezza di disporre così di diritti determinati ovvero obiettivamente determinabili e con il cosciente intento di abdicarvi o di transigere sui medesimi [4].
e) Al fine di garantire i diritti del Lavoratore, il Conciliatore favorirà ed indicherà espressamente allo stesso la facoltà di nominare un Delegato sindacale, che interverrà in sede conciliativa espressamente ed esclusivamente per fornirgli assistenza sindacale. In mancanza della predetta assistenza, il Conciliatore, in via preventiva ed individuale rispetto alla conciliazione, redigerà apposito verbale di assistenza sindacale al lavoratore nel quale dovranno espressamente essere indicati in via riassuntiva i contenuti della transazione333

e le rinunce cui il lavoratore presterà espresso consenso a mezzo sottoscrizione. Tale Verbale "preventivo" sarà inserito in allegato anche al Verbale di Conciliazione.

f) A pena di invalidità, la conciliazione dovrà essere stata sottoscritta in presenza dell'organo di conciliazione [5], il quale deve aver svolto un ruolo attivo di supporto alle parti finalizzato a ripristinare una reale situazione di parità, a tutela del consenso consapevole del lavoratore [6].

Il verbale di conciliazione stipulato in sede sindacale all'esito della procedura conciliativa **dovrà contenere le seguenti indicazioni:**

1. identificazione della Sede Protetta ove si svolge la Conciliazione, con precisazione di data ed ora della stesura, lettura e sottoscrizione del Verbale;
2. identificazione del Delegato Sindacale dell'Organizzazione Sindacale scelta dal Lavoratore, con esplicita conferma del Lavoratore stesso del mandato di assistenza alla medesima O.S. o, in mancanza del Delegato Sindacale, l'adozione del modello di assistenza redatto dal Conciliazione e sottoscritto dal Lavoratore, come espressamente indicato alla precedente lettera e);
3. identificazione delle Parti:
    - nome, cognome, codice fiscale del Lavoratore, con allegazione di copia del documento d'identità/permesso di soggiorno fronte e retro, in corso di validità. In presenza di autonomo assistente sindacale, si dovranno precisare anche i riferimenti dello stesso;
    - ragione sociale, Partita Iva e Codice Fiscale dell'Impresa ed estremi del Legale Rappresentante o, in caso di Datore di lavoro privato, nome, cognome, codice fiscale del Datore di lavoro, con allegazione di copia del documento d'identità/permesso di soggiorno fronte e retro, in corso di validità. In caso d'Impresa, il Conciliatore dovrà accertarsi che il sottoscrittore aziendale abbia i titoli/deleghe per la risoluzione della controversia insorta con il lavoratore, anche con verifica della Visura Camerale; in presenza di altro soggetto delegato (Responsabile aziendale, Consulente del lavoro, Avvocato ecc.), il Conciliatore dovrà trattenere l'apposita delega del Legale Rappresentante allo scopo predisposta, sempre con allegazione dei relativi documenti d'identità;
4. definizione degli antefatti della controversia:
    - precisazione del rapporto intercorrente tra le Parti e sua qualificazione (*es. lavoro subordinato dalla data del ....., con*

applicazione del CCNL ....., livello d'inquadramento ....., orario di lavoro ..... ed altre particolarità, se del caso);

- descrizione della controversia insorta od insorgenda (*es. sanzione disciplinare; pagamento del lavoro straordinario non analiticamente documentato; impugnazione del licenziamento ecc.*);
- ogni altra particolarità utile alla definizione della controversia tra le Parti;

5. le condizioni individuate tra le Parti, ovvero le *reciproche concessioni*;
6. esplicita indicazione delle rinunce poste in essere dal Lavoratore e dal Datore di lavoro;
7. esplicita indicazione degli effetti inoppugnabili della Conciliazione sottoscritta in Sede Sindacale;
8. il consenso delle Parti al trattamento dei dati riservati, secondo la normativa vigente in materia;
9. l'indicazione esatta del numero di pagine di cui è comporto il Verbale, ivi inclusi gli eventuali allegati.

Il Verbale di Conciliazione stipulato in Sede sindacale all'esito della procedura conciliativa potrà essere depositato presso l'I.T.L. competente a cura del Conciliatore o a richiesta dalle Parti o se necessario per la tutela dei crediti del lavoratore, salvo nei casi in cui sia espressamente previsto dalla Legge.
Si precisa che l'adempimento dell'obbligo di deposito del verbale non costituisce condizione di validità del verbale di conciliazione[7], né l'avvenuto deposito è idoneo a sanare eventuali vizi dei quali sia affetto l'accordo conciliativo.

Lavoratori stranieri

In caso di Conciliazione con Lavoratore straniero, il Conciliatore dovrà verificare preventivamente che il Lavoratore abbia buona padronanza della lingua italiana, in modo da garantire la sua piena comprensione delle rinunce conseguenti e della portata della Conciliazione in sede sindacale. Solo in tal modo, si potrà dare corso alla Conciliazione nel rispetto delle previsioni contenute nel presente Titolo.

In caso di esito negativo, il Conciliatore dovrà interrompere l'incontro sindacale ed adoperarsi per la ricerca di apposito interprete che garantisca la traduzione del testo e delle procedure al Lavoratore, quindi effettuerà successiva convocazione delle Parti stesse e dell'interprete. In tal caso, nel Verbale di Conciliazione dovrà essere indicata anche la presenza dell'interprete che effettua la traduzione simultanea al Lavoratore, con sua sottoscrizione del Verbale stesso. Inoltre, il Verbale di

Conciliazione dovrà contenere la traduzione scritta in lingua madre del lavoratore, almeno per le parti indicanti le rinunce espresse dal Lavoratore stesso, quelle del Datore di lavoro, le reciproche concessioni e gli effetti inoppugnabili della Conciliazione. Tali parti tradotte dovranno prevedere apposita firma in calce del Lavoratore e dell'interprete.

Note sulla Conciliazione in Sede Sindacale

[1] (Cass., 23.10.2013, n. 24024)

[2] (Cass., 4.10.2007, n. 20780)

[3] (Cass., 8.4.2014, n. 8191; v. anche Cass., 28.7.2015, n. 15874)

[4] (Cass., 15.9.2015, n. 18094; Cass., 28.8.2013, n. 19831)

[5] (Cass., 23.10.2013, n. 24024; Cass., 10.2.2011, n. 3237; Cass., 11.12.1999, n. 13910)

[6] (Cfr. Cass., 10.2.2011, n. 3237; Cass., 22.5.2008, n. 13217; Cass., 3.9.2003, n. 12858, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, II, 183, con nt. di I. Senatori; Cass., 3.4.2002, n. 4730; Cass., 13.11.1997, n. 11248)

[7] (Cass. 23.4.1998, n. 4205)

Art. 346 - Conciliazioni da remoto

L'art. 20 della legge 13 dicembre 2024, n. 203 prevede che i procedimenti di conciliazione in materia di lavoro di cui agli artt. 410, 411 e 412-ter c.p.c. possano svolgersi in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi e stabilisce che, fino all'entrata in vigore del decreto ministeriale attuativo, continuano ad applicarsi le modalità vigenti. In coerenza con tale quadro normativo si disciplina quanto segue.

Art. 347 – Conciliazione sindacale da remoto innanzi al conciliatore CISAL

Le conciliazioni sindacali condotte dal conciliatore della CISAL possono svolgersi anche da remoto, mediante collegamento audiovisivo sincrono, nel rispetto della normativa vigente e dei principi applicabili ai procedimenti di cui agli artt. 410, 411 e 412-ter c.p.c.

Lo svolgimento da remoto è ammesso a condizione che siano assicurati l'accertamento dell'identità delle parti, l'effettiva partecipazione dei soggetti legittimati, la libera formazione del consenso e la regolare formazione e sottoscrizione del verbale.

La richiesta di conciliazione è trasmessa all'indirizzo e-mail indicato dalla CISAL, con l'indicazione degli indirizzi e-mail delle parti chiamate a partecipare all'incontro. L'adesione alla conciliazione deve essere comunicata da tutte le parti interessate.

Il conciliatore fissa la data e l'orario dell'incontro e trasmette alle parti il collegamento per la partecipazione mediante piattaforma idonea allo svolgimento del collegamento audiovisivo sincrono.

Ai fini della fissazione dell'incontro e dello svolgimento delle attività preparatorie, le parti trasmettono preventivamente, ove occorrenti:

a) la bozza del verbale di conciliazione recante i riferimenti allo svolgimento in modalità telematica;

b) la procura speciale, la visura ovvero altro documento attestante i poteri del procuratore o del rappresentante della società;

c) copia dei documenti di identità delle parti;

d) l'informativa privacy compilata e sottoscritta, ove prevista;

e) il modulo di fatturazione compilato e sottoscritto, ove previsto;

f) la dichiarazione di partecipazione alla conciliazione in videoconferenza compilata e sottoscritta da ciascuna parte.

Per la partecipazione alla conciliazione da remoto ciascuna parte deve disporre di indirizzo e-mail e di strumenti idonei alla ricezione, sottoscrizione e trasmissione della documentazione. Ove necessario in relazione alle modalità operative adottate, ciascuna parte deve altresì disporre di stampante e scanner o di strumenti equivalenti.

Le parti intervengono personalmente oppure a mezzo di rappresentante munito di apposita procura conferita con atto pubblico o scrittura privata autenticata, recante il potere di conciliare o transigere la controversia. La procura è trasmessa preventivamente al conciliatore per la verifica della relativa regolarità.

Il lavoratore può farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce ovvero alla quale conferisce mandato.

In apertura dell'incontro il conciliatore procede all'identificazione delle parti mediante esibizione del documento di identità in collegamento audiovisivo e accerta la presenza personale delle stesse ovvero la regolarità della rappresentanza e dell'assistenza dichiarate.

Verificate le condizioni preliminari, il conciliatore assume dalle parti i chiarimenti necessari in ordine all'oggetto della controversia ed esperisce il tentativo di conciliazione.

Ove la conciliazione riesca, anche solo parzialmente, è redatto verbale contenente la descrizione dettagliata delle intese intervenute, delle eventuali modifiche apportate al rapporto o agli assetti negoziali dedotti in procedura e, in caso di corresponsione di somme, delle relative scadenze di pagamento.

Non possono formare oggetto di conciliazione i diritti indisponibili, ivi comprese le coperture assicurative e le relative differenze, nei limiti consentiti dalla disciplina vigente.

Il verbale è sottoscritto dalle parti e dal conciliatore che ha esperito il tentativo di conciliazione. Il conciliatore attesta l'autografia delle sottoscrizioni ovvero l'impossibilità di sottoscrivere, ai sensi dell'art. 2113 c.c..

La sottoscrizione del verbale avviene nel corso del collegamento audiovisivo, in modo da consentire al conciliatore la verifica dell'identità del firmatario e dell'autenticità della sottoscrizione. Il verbale è sottoscritto per primo dal lavoratore o dal suo delegato ed eventualmente dal soggetto che lo assiste; esso è quindi trasmesso all'altra parte, che provvede alla sottoscrizione con le medesime modalità e alla restituzione al conciliatore. Il conciliatore sottoscrive il verbale dando atto delle modalità telematiche di svolgimento della conciliazione.

Ciascuna parte trasmette il proprio originale sottoscritto entro dieci giorni, mediante invio a mezzo raccomandata, salva la facoltà di invio in copia tramite posta elettronica certificata.

Raccolte tutte le sottoscrizioni, un originale del verbale è conservato agli atti. A ciascuna parte è rilasciata copia conforme del verbale secondo le modalità organizzative adottate.

Un ulteriore originale del verbale è trasmesso, ove richiesto, all'ufficio competente entro cinque giorni lavorativi dalla data della relativa sottoscrizione, ai fini degli adempimenti previsti dall'art. 411, comma 3, c.p.c., ove applicabile.

L'accordo raggiunto in sede di conciliazione sindacale da remoto produce gli effetti propri della conciliazione intervenuta in sede protetta, purché la procedura si sia svolta nel rispetto delle condizioni di identificazione delle parti, effettiva assistenza o valida rappresentanza, libera manifestazione del consenso e regolare sottoscrizione del verbale.

Se la conciliazione non riesce, il conciliatore formula una proposta di bonaria composizione della controversia. In caso di mancata accettazione, è redatto verbale di mancata conciliazione contenente l'indicazione della proposta e delle ragioni della mancata accettazione.

Se una o entrambe le parti non compaiono, il conciliatore redige verbale di mancata comparizione. Il verbale è sottoscritto dal conciliatore ed eventualmente dalla

parte presente, con applicazione, in quanto compatibili, delle medesime modalità di sottoscrizione e trasmissione previste per il verbale di conciliazione.

Qualora si verifichino impedimenti tecnici tali da non consentire l'identificazione delle parti, la continuità del collegamento, l'effettiva partecipazione dei soggetti coinvolti o la regolare sottoscrizione del verbale, il conciliatore sospende la procedura e dispone la prosecuzione in nuova data ovvero redige verbale di impossibilità di completamento del tentativo con modalità da remoto.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni vigenti in materia di conciliazione nelle controversie di lavoro e le procedure organizzative adottate dalla CISAL in conformità alla legge.

Allegato 1)

Accordo sulla Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA), Territoriale (RST) e sulle Trattenute Sindacali

Art. 1 - Definizione della RSA

Nelle Aziende **con almeno 7 Lavoratori**, le Rappresentanze Sindacali Aziendali (in sigla "RSA"), potranno essere costituite ad iniziativa dei Lavoratori in ogni unità aziendale nell'ambito delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato e dalle Organizzazioni Sindacali che, congiuntamente ai Sindacati che precedono, abbiano sottoscritto il vigente Accordo Collettivo Aziendale di Secondo livello.

Art. 2 - Elezione e Nomina della RSA

La RSA è normalmente eletta dai Lavoratori nell'ambito degli iscritti all'Organizzazione Sindacale rappresentata.
In caso di molteplicità di lavoratori iscritti disponibili a costituire la RSA, l'O.S. indirà formale elezione in apposita assemblea retribuita ove l'elettorato passivo sarà tra i predetti Lavoratori iscritti all'O.S. da rappresentare mentre l'elettorato attivo comprenderà tutti i Lavoratori dell'unità aziendale cui la RSA si riferisce. Tale assemblea, salvo casi di urgenza, dovrà essere indetta con preavviso di almeno 7 giorni solari e con precisazione nell'Ordine del Giorno dell'elezione della RSA.

Art. 3 - Numero dei componenti della RSA

Potrà essere costituita una RSA presso ogni unità aziendale e per ogni Organizzazione Sindacale titolata ai sensi dell'articolo 1 che precede. In presenza di attività aziendali eterogenee all'interno della medesima unità, la RSA potrà essere formata, in deroga alle previsioni ordinarie, anche da più componenti rappresentanti delle diverse attività. I limiti massimi dei componenti della RSA sono sintetizzati nella seguente Tabella 1).

Tab. 1): Limiti massimi dei componenti della RSA

N. dipendenti	n. Rappresentanti in unità aziendale omogenea	n. Rappresentanti in unità aziendale eterogenea
Oltre 15 e fino a 50	1	2
Oltre 50 e fino a 100	2	3
Oltre 100	1 ogni 50, con il minimo di 3	1 ogni 50, con il minimo di 3

Art. 4 - Durata della RSA

La RSA resta in carica per tutta la vigenza del CCNL applicato (normalmente 3 anni oltre l'eventuale periodo di c.d. *ultra vigenza contrattuale*) e fino alla decorrenza del suo rinnovo, dopo il quale essa, con i criteri dell'art. 2, potrà essere confermata, sostituita o integrata. In caso di dimissioni, individuali, individuali plurime o collettive, anticipate rispetto alla durata del mandato della RSA, le Organizzazioni Sindacali titolate potranno indire apposita Assemblea per integrare o sostituire la RSA, sempre comunicando tempestivamente all'Azienda le relative nomine.

Art. 5 - Dirigenti di RSA

Nell'ambito della RSA, l'O.S. rappresentata potrà nominare i relativi Dirigenti, Responsabili della conduzione della RSA, ex art. 23 L. 300/1970.
Il numero massimo dei Dirigenti di RSA sarà conforme alla seguente Tabella 2). Tali Dirigenti avranno diritto ai precisati permessi retribuiti per le attività sindacali e di formazione.

Tab. 2): Numero massimo dei Dirigenti di RSA e dei relativi permessi

Col. 1	Col. 2	Col. 3
Dipendenti occupati nell'unità aziendale	*Numero Massimo di Dirigenti aventi diritto a permessi retribuiti (per ciascuna RSA)*	*Ore complessive annuali di permessi retribuiti per Dirigenti di RSA (*)*
Da 16 a 200	1	1 ora all'anno per dipendente
Da 201 a 600	2	240 ore/anno (complessive)
Da 601 a 900	3	300 ore/anno (complessive)
Da 901 a 1200	4	400 ore/anno (complessive)

(*) Le ore di permesso saranno annualmente così ripartite tre le varie RSA: 15% fisso per ciascuna R.S.A; la quota restante sarà ripartita in modo direttamente proporzionale alla media degli iscritti a ciascuna RSA nell'anno solare precedente. In caso di decimali, il totale annuo sarà arrotondato all'unità superiore.

I limiti numerici delle Colonne 2 e 3 della Tabella 2) che precede, essendo complessivi aziendali, restano immutati nell'ipotesi di fusione di due o più RSA.
La legittimità della fruizione del permesso è condizionata:

- alla richiesta inoltrata al Datore di lavoro con comunicazione scritta tramite la Segreteria Provinciale del Sindacato titolato di riferimento, con un anticipo normalmente non inferiore a tre giorni lavorativi;
- al fatto che il permesso sia effettivamente utilizzato per adempiere al mandato conferito.

I dirigenti di RSA hanno il diritto di usufruire, ai sensi dell'art. 24, L. n. 300/1970, anche di permessi non retribuiti nella misura di 8 (otto) giorni all'anno per partecipare a trattative sindacali, a congressi o a convegni. Salvo urgenze impreviste, tali permessi saranno richiesti dal Sindacato titolato rappresentato con il normale preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.

Art. 6 - Definizione della RST

Nelle Aziende con **meno di 7 dipendenti** in ciascuna sede autonoma, per favorire ed estendere l'esercizio dei diritti sindacali, possono essere costituite ad iniziativa delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato nell'unità aziendale delle Rappresentanze Sindacali Territoriali (in sigla "RST").

Art. 7 - Ambito territoriale della RST

L'ambito di competenza territoriale della RST è stabilito dall'Organizzazione Sindacale di riferimento al momento della relativa nomina. Essa, a seconda dell'estensione, complessità e numero di lavoratori di riferimento, avrà competenza sulle Aziende o sul territorio comunicati dalla O.S. rappresentata.

Art. 8 - Comunicazione al Datore di lavoro della costituzione della RSA/RST

Quando è costituita la RSA/RST, l'Organizzazione Sindacale di riferimento dovrà darne tempestiva comunicazione al Datore di lavoro, con indicazione del numero e dei relativi componenti, così che egli sia posto in grado di adempiere agli obblighi che la Legge e il CCNL gli impone nei confronti della Rappresentanza Sindacale Collettiva.
In particolare, per la RST, essendo normalmente esterna all'Azienda, dovranno essere indicati anche gli estremi per poterla contattare.

Art. 9 - Diritti della RSA/RST

Alla costituita RSA/RST competono i seguenti diritti:

1) d'informazione in materia degli istituti contrattuali secondo le previsioni del CCNL applicato (per esempio: sul Tempo Determinato, Tempo Parziale, Apprendistato, Lavoro Somministrato, Lavoro Intermittente ecc.);
2) di accesso ai locali aziendali, con preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi, fatto salvo un minor termine per i casi di emergenza o urgenza;
3) di affissione su appositi spazi, che l'Azienda ha l'obbligo di predisporre all'interno della sede di lavoro e in luoghi accessibili a tutti i Lavoratori, di comunicazioni, pubblicazioni o testi, purché esclusivamente inerenti a materie d'interesse sindacale o del lavoro, ivi comprese le comunicazioni riguardanti le prestazioni erogate dall'Ente Bilaterale En.Bi.C. o le notizie sui Patronati di riferimento delle Parti stipulanti il CCNL. Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere preventivamente inoltrate, per conoscenza, alla Direzione Aziendale;
4) di assemblea retribuita con i Lavoratori dell'Azienda, secondo le previsioni del CCNL applicato;
5) di indire Referendum Aziendale su proposte di Accordo Collettivo di secondo livello, secondo le previsioni dell'Accordo Federale sul Referendum;
6) di discutere e sottoscrivere gli Accordi Collettivi Aziendali di Secondo livello sulle materie allo scopo delegate dal CCNL e dalla Legge.

L'applicazione e la decorrenza degli Accordi di Secondo livello sottoscritti dalla RST restano sospese fino alla trasmissione dell'Accordo all'Archivio Accordi di Secondo Livello della competente Commissione Bilaterale Nazionale costituita presso l'En.Bi.C.

Anche la RSA ha l'obbligo di trasmettere tempestivamente gli Accordi Aziendali sottoscritti all'Archivio "Accordi di Secondo livello" della competente Commissione Bilaterale Nazionale En.Bi.C.

L'inoltro all'Ispettorato Territoriale Provinciale (I.T.L.) potrà essere effettuato da qualsiasi Parte ne abbia interesse, quindi dall'En.Bi.C., dalla RST o dalla RSA.

Le Parti Nazionali di riferimento di quelle locali sottoscrittrici degli Accordi Collettivi di

Secondo Livello, hanno diritto di accesso all'Archivio Contratti (*di Secondo Livello*) e possono chiedere informazioni aggiuntive utili a verificare la coerenza dell'Accordo Aziendale o Territoriale con i criteri generali del CCNL applicato.

Art. 10 - Trattenute Sindacali

Le Aziende che applicano il CCNL sottoscritto dalle Parti in epigrafe s'impegnano a trattenere puntualmente dalla retribuzione del Lavoratore i contributi sindacali previsti dalla delega trasmessa dal Sindacato firmatario del presente CCNL o Organizzazioni Sindacali che, congiuntamente ai Sindacati sottoscrittori del CCNL, abbiano stipulato un vigente Accordo Collettivo Aziendale di Secondo livello.
Il Dipendente interessato dovrà presentare formale richiesta di trattenuta mensile, mediante consegna all'Azienda della Delega di iscrizione sottoscritta, con l'indicazione del mese di inizio della trattenuta e del consenso al trattamento dei propri dati personali e sensibili.
La delega avrà validità fino alla revoca del Lavoratore, che dovrà avvenire mediante formale comunicazione da lui sottoscritta, indirizzata alla propria Organizzazione Sindacale e, per conoscenza, all'Azienda.
La revoca, in ogni caso, decorrerà dal primo giorno del mese successivo a quello in cui essa è stata ricevuta dall'Azienda.
L'Azienda, su richiesta dei Sindacati sottoscrittori il CCNL o di quelli ammessi all'estensione dell'obbligo di trattenuta, fornirà semestralmente l'elenco dei Lavoratori loro iscritti, ai quali effettua la trattenuta sindacale.
L'ammontare del contributo sindacale in favore dei Sindacati firmatari è quello annualmente fissato dall'Organizzazione Sindacale cui il Lavoratore aderisce, suddiviso nelle quote mensili previste per anno solare e per il numero di mensilità indicate.
L'importo delle trattenute sindacali dovrà essere versato, a cura dell'Azienda, sui conti correnti indicati dalla Segreteria Nazionale dei Sindacati firmatari il presente CCNL o sottoscrittori, congiuntamente ai primi, degli Accordi Aziendali di Secondo Livello vigenti o di quelli ammessi alla trattenuta, cui il Lavoratore aderisce.
L'accredito dei contributi sindacali dovrà essere effettuato: **mensilmente** all'O.S. con oltre **20** (venti) iscritti; **trimestralmente** tra **6** (sei) e **20** (venti) iscritti e **semestralmente**, quando riferito fino a *5* (cinque) iscritti.
In alternativa, l'Organizzazione Sindacale potrà richiedere cadenze più favorevoli ma l'Azienda avrà il diritto di trattenere i costi di accredito.

Art. 11 - Computo della Rappresentanza

Ai fini della ripartizione delle ore di permesso retribuito spettanti ai Dirigenti di RSA (art. *5*), il livello di rappresentanza di ciascuna RSA sarà commisurato al numero delle deleghe sindacali ricevute nell'anno solare precedente.

Allegato 2)

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE (P.F.I.)
PER APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

1) Dati Azienda

P.F.I. relativo all'assunzione del/la Sig./ra: .....

Azienda - Ragione Sociale .....

Sede Indirizzo .....CAP (Comune) .....

P.I. .....C.F. .....

Telefono ..... Fax .....

E-mail .....

Legale Rappresentante.....

Timbro e Firma Azienda

2) Dati Apprendista

Nome e Cognome .....

C. F. ..... Nato a ..... il .....

Cittadinanza .....

N. permesso di soggiorno ..... Scadenza .....

Titolo di studio .....

Residenza/domicilio in Via ..... N. ..... Prov. .....

Telefono .....E-mail .....

Firma Apprendista

2) Dati relativi alle precedenti esperienze formative e di lavoro dell'Apprendista

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi d'istruzione non conclusi

.....

Esperienze lavorative .....

Periodi di apprendistato svolti dal ..... al .....

.....

Firma Apprendista

3) Aspetti normativi del Contratto di Apprendistato Professionalizzante

CCNL applicato al rapporto di Apprendistato .....

Data di assunzione ..... Durata del Contratto .....

Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire (*descrizione*) .....

.....

.....

Categoria e Livello di inquadramento iniziale.....

Categoria e Livello di inquadramento finale.....

4) Tutor o Referente Aziendale

Tutor o Referente Aziendale .....

C.F. .....

Categoria e Livello d'inquadramento .....

Anni di esperienza .....

Firma Tutor

5) Formazione già effettuata dall'Apprendista

Formazione extra scolastica, compresa quella già svolta in precedenti periodo d'apprendistato:

A) .....

B) .....

C) .....

D) .....

Firma Apprendista

6) C

ontenuti Formativi

II Piano Formativo Individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale da conseguire ai fini contrattuali. La formazione indicata nel presente Piano Formativo deve essere attestata nell'apposito modulo ed articolata in quantità non inferiore alle previsioni del CCNL applicato.

Indicare la formazione tecnico-professionale e specialistica che sarà erogata durante l'Apprendistato:

1) .....

2) .....

3) .....

4) .....

5) .....

6) .....

7) .....

8) .....

9) .....

10) .....

7) **Articolazione e modalità di erogazione della formazione** *(è possibile barrare più opzioni)*:

- ☐ Affiancamento al personale qualificato
- ☐ Addestramento nel lavoro (on the job)
- ☐ Formazione a Distanza
- ☐ Lezioni e/o esercitazioni
- ☐ Testimonianze
- ☐ Visite aziendali
- ☐ Partecipazione a Corsi, Fiere, Convegni ecc.
- ☐ *Altro (specificare)* .....

Data e Luogo,

Firma Datore di lavoro .....

Firma Apprendista .....

Firma Tutor o Referente aziendale .....

APPENDICE
ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA

(da compilare al termine di ogni attività formativa svolta durante l'Apprendistato)

SINTESI DATI APPRENDISTA

Nome e Cognome .....

Codice Fiscale .....

Luogo e data di nascita .....

Residente in Via ..... Prov ..... CAP.....

Telefono ..... E-Mail .....

Titolo di Studio .....

Assunto in Apprendistato Professionalizzante dal ..... al .....

Per conseguire la qualifica di .....

Firma Apprendista

SINTESI DATI AZIENDA

Azienda (Ragione Sociale) ..... P.I. .....

Indirizzo sede Via ..... Prov ..... CAP.....

Telefono ..... E-Mail .....

Nominativo del Tutor o Refente aziendale .....

Timbro e Firma Azienda

Registro della formazione effettuata durante il Contratto di Apprendistato

Attività Formativa *(in riferimento al P.F.I.)*	Durata Ore e Periodo	Modi formativi	Firma
	..... Ore .....Periodo	☐ addestramento/affiancamento ☐ lezioni teoriche ☐ formazione a distanza ☐ altro *(specificare)* ☐	Firma Tutor ..... Firma Apprendista .....
	..... Ore .....Periodo	☐ addestramento/affiancamento ☐ lezioni teoriche ☐ formazione a distanza ☐ altro *(specificare)* ☐	Firma Tutor ..... Firma Apprendista .....
	..... Ore .....Periodo	☐ addestramento/affiancamento ☐ lezioni teoriche ☐ formazione a distanza ☐ altro *(specificare)* ☐	Firma Tutor ..... Firma Apprendista .....
	..... Ore .....Periodo	☐ addestramento/affiancamento ☐ lezioni teoriche ☐ formazione a distanza ☐ altro *(specificare)* ☐	Firma Tutor ..... Firma Apprendista .....
	..... Ore .....Periodo	☐ addestramento/affiancamento ☐ lezioni teoriche ☐ formazione a distanza ☐ altro *(specificare)* ☐	Firma Tutor ..... Firma Apprendista .....
	Totale ore:		

Firma Datore di lavoro .....

Firma Apprendista .....

Firma Tutor o Referente aziendale .....