

## ACCORDO DI RINNOVO

### “C.C.N.L. PER I DIPENDENTI DEL TERZIARIO: COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI”

L'anno 2017 (duemiladiciassette) il giorno 20 (venti) del mese di Aprile in Roma, tra:

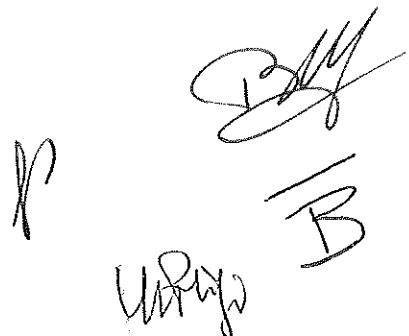
- la **Confederazione delle Imprese e dei Professionisti - SISTEMA IMPRESA** (già Sistema Commercio e Impresa) – rappresentata dal Presidente Dott. Berlino Tazza

e

- la **Federazione Italiana Sindacati Industria Commercio Artigianato - FESICA CONFISAL** – rappresentata dal Segretario Generale Dott. Bruno Mariani;
- la **Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori Stranieri - CONFISAL FISALS** – rappresentata dal Segretario Generale Dott. Filippo Palmeri;

con l'assistenza della **Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori - CONFISAL** rappresentata dal Segretario Generale Prof. Marco Paolo Nigi

si è stipulato il presente accordo di rinnovo del “C.C.N.L. PER I DIPENDENTI DEL TERZIARIO: COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI” siglato tra SISTEMA IMPRESA (già SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA) e le OO.SS. FESICA CONFISAL, CONFISAL FISALS, con l'assistenza della CONFISAL in data 1° Luglio 2013.

Handwritten signatures and initials in black ink. There are three distinct marks: a large stylized signature at the top right, a smaller signature below it, and a large letter 'B' to the right of the smaller signature. To the left of the smaller signature is a vertical line of text that appears to be 'L. P. N. G.'.

### **Premesso che**

- in data 1° luglio 2013 SISTEMA IMPRESA (già SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA) e le OO.SS. FESICA CONFISAL e CONFISAL FISALS con l'assistenza della CONFISAL hanno stipulato il "C.C.N.L. PER I DIPENDENTI DEL TERZIARIO: COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI";
- in data 26 Novembre 2014 le Parti Sociali hanno siglato il Verbale di accordo di allineamento contrattuale, modificativo e integrativo del "C.C.N.L. PER I DIPENDENTI DEL TERZIARIO: COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI" siglato in data 1° luglio 2013;
- in data 12 ottobre 2016 le Parti Sociali hanno siglato il Verbale di accordo modificativo del "C.C.N.L. PER I DIPENDENTI DEL TERZIARIO: COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI" siglato in data 1° luglio 2013, per adeguamento della parte economica;
- in data 04 aprile 2017 le Parti Sociali hanno siglato l'ACCORDO INTEGRATIVO IN MATERIA RETRIBUTIVA del "CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEL TERZIARIO: COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI" del 1° Luglio 2013 che ha congelato gli scatti retributivi al 01/11/2016;
- le Parti concordano di recepire quale parte integrante e sostanziale del C.C.N.L. l'"Accordo interconfederale per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali" sottoscritto in data 28 maggio 2014;
- le Parti concordano di recepire quale parte integrante e sostanziale del C.C.N.L. "l'ACCORDO INTERCONFEDERALE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI E AMBIENTI DI LAVORO EX D.LGS N. 81/2008 S.M.I." sottoscritto in data 18 novembre 2015;
- le Parti concordano di recepire quale parte integrante e sostanziale del C.C.N.L. il "Testo Unico sulla Rappresentanza tra Sistema Impresa e Confisal" sottoscritto in data 25 maggio 2016;
- le Parti concordano di recepire quale parte integrante e sostanziale del C.C.N.L. l'"Accordo interconfederale in materia di detassazione" sottoscritto in data 27 luglio 2016

### **Premesso inoltre che**

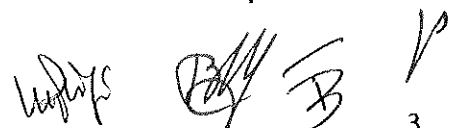
- con il presente accordo le Parti Sociali condividono la volontà di rinnovare il C.C.N.L. summenzionato, anche aggiornando e allineando il testo alle recenti novità normative e previdenziali in materia, alla luce delle disposizioni introdotte dalla Legge 10 dicembre 2014, n. 183 c.d. Jobs Act ed, in particolare, dai seguenti decreti attuativi:

- Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 recante *“Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*;
- Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 recante *“Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*;
- Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 recante *“Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’articolo 1, comma 7, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183”* e s.m.i.;
- Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 recante *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*;
- Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 recante *“Semplificazioni delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*;
- Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 recante *“Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell’articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*;
- Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 recante *“Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*

da intendersi tutti integralmente richiamati;

- con il presente accordo di rinnovo le Parti Sociali ribadiscono, altresì, la volontà di applicare i seguenti principi:

- **la promozione di un sistema di contrattazione strutturato su due livelli**, di cui il primo nazionale di categoria e il secondo aziendale e/o territoriale. Le Parti, infatti, riconoscono l’importanza della contrattazione decentrata quale strumento che può garantire, in modo concreto ed effettivo, una migliore disciplina dei rapporti di lavoro, in quanto maggiormente attenta alle reali esigenze degli operatori (imprese e lavoratori). Sotto tale profilo, le Parti convengono che la contrattazione decentrata, sia essa territoriale o aziendale, rappresenta una componente essenziale per assicurare una piena soddisfazione delle esigenze del mercato, ma anche per ridurre le conflittualità e consentire una più rapida reattività rispetto alle necessità che la moderna economia globalizzata impone con frequenza sempre maggiore;
- **l’incentivo alla formazione continua dei lavoratori**, intesa quale strumento primario per garantire, da un lato, la piena occupabilità dei lavoratori stessi e, da un altro lato, la competitività delle imprese attraverso una più elevata



preparazione della manodopera. A tale scopo, le Parti condividono la necessità di assicurare la qualificazione e la riqualificazione continua del lavoratore (c.d. "life long learning"), per consentirgli di mantenere un ruolo sempre attivo in ambito economico e produttivo, prevedendo le occasioni di impiego e adeguando la qualità dell'offerta di lavoro alle esigenze della domanda, anche in periodi di crisi economica;

- **la razionalizzazione delle risorse destinate alla bilateralità**, con l'obiettivo di fornire alle imprese e ai lavoratori la migliore assistenza possibile, contenendo i costi per la costituzione e gestione di un nuovo Ente bilaterale;
- **la promozione del ricorso all'istituto della somministrazione di lavoro**, finalizzato a sostenere (in un'ottica europeista e moderna) l'occupazione mediante l'incontro fra la domanda e l'offerta di lavoro. In particolare, le Parti ritengono meritevoli di attenzione le istanze e le sollecitazioni provenienti dall'Associazione di settore SISTEMA LAVORO in tema di flessibilità delle imprese, di promozione e sviluppo delle competenze e delle caratteristiche personali dei lavoratori e, infine, di miglioramento dei rapporti fra le imprese utilizzatrici, le Agenzie per il lavoro e gli stessi lavoratori.

#### **Tutto quanto sopra premesso**

#### **le Parti Sociali addivengono a quanto di seguito**

*"Le Parti concordano di aggiungere l'indicazione numerica per ciascun comma di tutti gli articoli compresi nel presente C.C.N.L."*

*"Le Parti concordano di sostituire nel testo laddove indicato Sistema Commercio e Impresa con Sistema Impresa"*.

#### **"Assetti Contrattuali"**

Le Parti concordano di eliminare l'ultimo comma.

#### **"Validità e sfera di applicazione del contratto"**

Le Parti concordano di modificare il primo comma come segue:

*"1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto dalle Parti firmatarie, è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, ove non diversamente regolato, in ogni sua norma e nel suo insieme, un trattamento minimo e inderogabile e condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai Fondi interprofessionali ed a tutti gli altri strumenti*

che il presente C.C.N.L. ha istituito per rispondere alle esigenze delle imprese in materia di mercato del lavoro e di gestione del rapporto di lavoro.

Le tutele offerte dalla bilateralità, producendo efficacia diretta sul contenuto delle situazioni di diritto che regolano il rapporto individuale di lavoro tra le aziende e ciascuno dei propri dipendenti, devono essere ricondotte alla parte economica-normativa del Contratto Collettivo. Pertanto, i datori di lavoro applicanti il presente C.C.N.L. che non aderiscono all'E.BI.TE.N., dovranno necessariamente garantire ai propri dipendenti prestazioni equivalenti a quelle erogate dall'Ente Bilaterale."

Le Parti concordano di sostituire il comma 3 come segue:

"3. L'inquadramento settoriale delle aziende ed il relativo campo di applicazione sono così definiti.

#### A) ALIMENTAZIONE

##### Commercio al dettaglio

- Ipermercati, supermercati, discount di alimentari, minimercati al dettaglio di prodotti surgelati;
- Commercio di frutta e verdura fresca, preparata e conservata;
- Commercio di carni e prodotti a base di carne;
- Commercio di pesci, crostacei e molluschi, altri prodotti ittici e prodotti derivati;
- Commercio di pane, torte, dolci e confetteria – inclusa la vendita diretta al pubblico effettuata dai laboratori di panificazione o di pasticceria in una sede diversa da quella della produzione - ;
- Commercio di bevande – da non consumarsi sul posto -, alcoliche e non alcoliche;
- Commercio di latte e di prodotti lattiero-caseari;
- Commercio di caffè torrefatto;
- Commercio di prodotti macrobiotici e dietetici;
- Commercio di altri prodotti alimentari in esercizi specializzati (es. uova, oli e grassi alimentari, salumerie ecc);

##### Commercio al dettaglio ambulante

- Commercio di prodotti ortofrutticoli;
- Commercio di prodotti ittici;
- Commercio di carne;
- Commercio di altri prodotti alimentari e bevande;

##### Commercio all'ingrosso

- Commercio di cereali, tabacco grezzo, sementi e alimenti per il bestiame (mangimi);
- Commercio di frutta e ortaggi freschi e conservati;
- Commercio di carne fresca, congelata e surgelata;
- Commercio di prodotti di salumeria;
- Commercio di oli e grassi alimentari di origine vegetale o animale;
- Commercio di bevande alcoliche e non alcoliche;

P

unfup  
B  
B

- Commercio di zucchero, cioccolato, dolci, prodotti da forno, gelati, tè, cacao e spezie, inclusi surrogati, camomilla e altri prodotti per la preparazione di infusi;
- Commercio di prodotti della pesca freschi, congelati, surgelati, conservati e secchi;
- Commercio di pasti e piatti pronti;
- Commercio di altri prodotti alimentari, inclusi prodotti dietetici e omogeneizzati, alimenti per animali da compagnia ecc;
- Commercio non specializzato di prodotti alimentari, bevande e tabacco.

## B) FIORI, PIANTE E AFFINI

### **Commercio al dettaglio**

- Erboristerie;
- Commercio di fiori e piante, incluso il commercio di semi e fertilizzanti;

### **Commercio al dettaglio ambulante**

- Commercio di fiori, piante, bulbi, semi e fertilizzanti;

### **Commercio all'ingrosso**

- Commercio all'ingrosso di prodotti botanici per uso farmaceutico;
- Commercio all'ingrosso di piante officinali, semi oleosi, patate da semina.

## C) MERCI D'USO E AFFINI

### **Commercio al dettaglio**

- Grandi magazzini;
- Commercio in esercizi non specializzati di computer, periferiche, attrezzature per telecomunicazioni, elettronica di consumo audio e video, elettrodomestici;
- Empori e altri negozi non specializzati di vari prodotti non alimentari;
- Commercio di generi di monopolio (tabaccherie);
- Commercio di carburante per autotrazione;
- Commercio di computer, unità periferiche, software e attrezzature per ufficio in esercizi specializzati;
- Commercio di apparecchiature per le telecomunicazioni e la telefonia, di apparecchi audio e video, elettrodomestici in esercizi specializzati;
- Commercio di tessuti per l'abbigliamento, l'arredamento e di biancheria per la casa, filati per maglieria e merceria;
- Commercio di ferramenta, vernici, vetro piano e materiale elettrico e termoidraulico (es. ferramenta, articoli per "fai da te", apparecchi e materiali antinfortunistici ecc);
- Commercio di articoli igienico-sanitari;
- Commercio di materiali da costruzione, ceramiche e piastrelle;
- Commercio di macchine, attrezzature e prodotti per l'agricoltura, compresi animali da cortile e prodotti per uso vinicolo; macchine e attrezzature per il giardinaggio;
- Commercio di tappeti, tende e tendine;

- Commercio di carta da parati e rivestimenti per pavimenti (moquette e linoleum);
- Commercio di mobili per la casa, utensili per la casa, cristallerie e vasellame e articoli per l'illuminazione;
- Commercio di macchine per cucire e per maglieria per uso domestico;
- Commercio di sistemi di sicurezza;
- Commercio di strumenti musicali e spartiti e di altri articoli diversi per uso domestico (es. articoli in legno, sughero, vimini e articoli in plastica);
- Commercio di libri nuovi in esercizi specializzati, di giornali, riviste e periodici;
- Commercio di articoli di cartoleria e forniture per ufficio;
- Commercio di registrazioni musicali e video in esercizi specializzati;
- Commercio di articoli sportivi, biciclette e articoli per il tempo libero;
- Commercio di natanti e accessori;
- Commercio di giochi e giocattoli (inclusi quelli elettronici);
- Commercio di confezioni per adulti, per bambini e neonati;
- Commercio di biancheria personale, maglieria, camicie;
- Commercio di pellicce e di abbigliamento in pelle, articoli di pelletteria e da viaggio;
- Commercio di cappelli, ombrelli, guanti e cravatte;
- Commercio di calzature e accessori;
- Farmacie;
- Commercio in altri esercizi specializzati di medicinali non soggetti a prescrizione medica, incluse le parafarmacie;
- Commercio di articoli medicali e ortopedici in esercizi specializzati;
- Commercio di articoli di profumeria, prodotti per toletta e per l'igiene personale;
- Commercio di piccoli animali domestici compresi alimenti per animali da compagnia;
- Commercio di orologi, articoli di gioielleria e argenteria;
- Commercio di mobili per ufficio;
- Commercio di materiale per ottica e fotografia;
- Commercio di oggetti d'arte (incluse gallerie d'arte), di culto e di decorazione, chincaglieria e bigiotteria;
- Commercio di combustibile per uso domestico e per riscaldamento;
- Commercio di armi e munizioni, articoli militari;
- Commercio di saponi, detersivi, prodotti per la lucidatura e affini;
- Commercio di filatelia, numismatica e articoli da collezionismo, di spaghi, cordami, tele e sacchi di juta e prodotti per l'imballaggio (esclusi quelli di carta e cartone);
- Commercio di articoli funerari e cimiteriali;
- Commercio di articoli per adulti (sexy shop);
- Commercio di altri prodotti non alimentari;
- Commercio di articoli di seconda mano (libri, mobili e oggetti di antiquariato, indumenti e altri oggetti usati, case d'asta);

**Commercio al dettaglio ambulante**

  
  
 UnPuy's 7

- *Commercio di tessuti, articoli tessuti per la casa, articoli di abbigliamento;*
- *Commercio di calzature e pelletteria;*
- *Commercio di macchine, attrezzature e prodotti per l'agricoltura; attrezzature per il giardinaggio;*
- *Commercio di profumi e cosmetici; saponi, detersivi ed altri detergenti per qualsiasi uso;*
- *Commercio di chincaglieria e bigiotteria;*
- *Commercio di arredamenti per giardino; mobili; tappeti e stuoie; articoli casalinghi; elettrodomestici; materiale elettrico;*
- *Commercio di altri prodotti (tappeti e scendiletto, libri, giochi e giocattoli, registrazioni musicali e video, articoli usati);*

### **Commercio all'ingrosso**

- *Commercio di animali vivi;*
- *Commercio di cuoio, pelli grezze e lavorate anche per pellicceria;*
- *Commercio di tessuti, articoli di merceria, filati e passamaneria, biancheria per la casa, spaghi, cordami, sacchi e tele di juta;*
- *Commercio di abbigliamento, incluso quello sportivo; di accessori per abbigliamento (es. cravatte, guanti ecc) e di ombrelli;*
- *Commercio di camicie, biancheria intima, maglieria e simili;*
- *Commercio di calzature e accessori;*
- *Commercio di elettrodomestici, di elettronica di consumo audio e video, di supporti registrati, audio, video (cd, dvd ecc), articoli per fotografia, cinematografia e ottica;*
- *Commercio di articoli di ceramica e porcellana, di vetro (vetreria e cristalleria) e di prodotti per la pulizia, inclusi prodotti per la pulizia per uso industriale e professionale;*
- *Commercio di profumi e cosmetici;*
- *Commercio di prodotti farmaceutici (medicinali, prodotti botanici per uso farmaceutico e articoli medicali ed ortopedici);*
- *Commercio di mobili per la casa e d'antiquariato, tappeti e articoli per l'illuminazione, compresi i sistemi di allarme;*
- *Commercio di orologi e gioielleria;*
- *Commercio di carta, cartone e articoli di cartoleria;*
- *Commercio di libri, riviste e giornali;*
- *Commercio di giochi e giocattoli, inclusi articoli per puericultura;*
- *Commercio di articoli sportivi (incluse biciclette);*
- *Commercio di articoli in pelle e articoli da viaggio in qualsiasi materiale;*
- *Commercio di vari prodotti di consumo non alimentare (es. strumenti musicali, articoli funerari, apparecchi domestici non elettrici ecc);*
- *Commercio di computer, apparecchiature informatiche periferiche e di software;*
- *Commercio di apparecchiature elettriche per telecomunicazioni e componenti elettronici;*



- Commercio di macchine, accessori e utensili agricoli, inclusi trattori;
- Commercio di macchine utensili (incluse le relative parti intercambiabili);
- Commercio di macchine per le miniere, l'edilizia e l'ingegneria civile;
- Commercio di macchine per l'industria tessile, di macchine per cucire e per maglieria;
- Commercio di mobili per ufficio e negozi;
- Commercio di altre macchine e attrezzature per ufficio;
- Commercio di imbarcazioni da diporto, di altri mezzi ed attrezzature di trasporto;
- Commercio di materiale elettrico per impianti di uso industriale;
- Commercio di apparecchiature per parrucchieri, palestre, solarium e centri estetici;
- Commercio di strumenti e attrezzature misurazione per uso scientifico e per uso non scientifico;
- Commercio di giochi per luna-park e videogiochi per pubblici esercizi, di articoli antincendio e antinfortunistici e di altre macchine ed attrezzature per l'industria, il commercio e la navigazione;
- Commercio di prodotti petroliferi e lubrificanti per autotrazione, di combustibili per riscaldamento;
- Commercio di minerali metalliferi, di metalli ferrosi e non ferrosi e prodotti semilavorati;
- Commercio di legname, semilavorati in legno e legno artificiale;
- Commercio di moquette e linoleum, di altri materiali per rivestimenti (inclusi gli apparecchi igienico-sanitari), di infissi e altri materiali da costruzione;
- Commercio di vetro piano, carta da parati, colori e vernici, apparecchi in ferro ed altri metalli;
- Commercio di apparecchi e accessori per impianti idraulici, di riscaldamento e di condizionamento;
- Commercio di fertilizzanti e di altri prodotti chimici per l'agricoltura e per l'industria;
- Commercio di fibre tessili grezze e semilavorate, gomma grezza, materie plastiche in forme primarie e semilavorati, imballaggi e altri prodotti intermedi;
- Commercio di rottami e sottoprodotti della lavorazione industriale metallici, di altri materiali di recupero non metallici (vetro, carta, cartoni ecc); di sottoprodotti non metallici della lavorazione industriale (cascami);
- Commercio non specializzato di merci varie.
- Commercio di qualsiasi tipo di prodotto effettuato via internet, per televisione, per corrispondenza, radio o telefono;
- Commercio di prodotti vari mediante dimostratore o incaricato alla vendita (porta a porta);
- Commercio effettuato per mezzo di distributori automatici.

#### D) AUTOVEICOLI E MOTOCICLI




- *Commercio all'ingrosso e al dettaglio di autovetture, di autoveicoli leggeri, e di altri autoveicoli nuovi e di seconda mano;*
- *Riparazioni meccaniche di autoveicoli;*
- *Riparazione di carrozzerie di autoveicoli;*
- *Riparazione di impianti elettrici e di alimentazione per autoveicoli (officine di elettrauto);*
- *Riparazione e sostituzione di pneumatici per autoveicoli;*
- *Lavaggio auto;*
- *Altre attività di manutenzione e di riparazione di autoveicoli (es. montaggio ganci per traino ecc);*
- *Commercio all'ingrosso e al dettaglio di parti e accessori di autoveicoli;*
- *Commercio all'ingrosso e al dettaglio di motocicli e ciclomotori e relative parti ed accessori;*
- *Manutenzione e riparazione di motocicli e ciclomotori (inclusi i pneumatici).*

#### **E) AUSILIARI DEL COMMERCIO E COMMERCIO CON L'ESTERO**

- *Agenti, rappresentanti e intermediari del commercio;*
- *Noleggio di autoveicoli, di beni per uso personale e per la casa, di attrezzature sportive e ricreative, di videocassette e dischi e di altri beni per uso personale e domestico (escluse le attrezzature sportive e ricreative);*
- *Noleggio di macchine e attrezzature agricole, di macchine e attrezzature per lavori edili e di genio civile, per ufficio (inclusi i computer) e noleggio di altre macchine e attrezzature;*
- *Noleggio di mezzi di trasporto marittimo e fluviale e aereo e di altri mezzi di trasporto terrestri;*
- *Commissionari;*
- *Mediatori pubblici e privati;*
- *Compagnie di importazione ed esportazione e case per il commercio internazionale, comprese le importazioni ed esportazioni di merci promiscue;*
- *Imprese portuali di controllo e gestione di porti privati, compreso il rimessaggio ed il trasporto di natanti con qualsiasi mezzo;*
- *Fornitori di enti pubblici e privati, compresi i fornitori carcerari, i fornitori di bordo, le imprese di casermaggio ed altro;*
- *stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili;*
- *Agenti di commercio preposti da case commerciali e/o da società operanti nel settore di prodotti petroliferi ed accessori;*
- *Aziende importatrici ed esportatrici di prodotti ortofrutticoli.*

#### **F) SERVIZI ALLE IMPRESE/ALLE ORGANIZZAZIONI, SERVIZI DI RETE, SERVIZI ALLE PERSONE**

- *Facchinaggio (indipendente dal trasporto) – es. attività di manovalanza o di facchinaggio consistente nello spostamento di materiale di qualsiasi natura, all'interno di stabilimento o uffici, per magazzinaggio, archiviazione, ristrutturazione ecc, - anche mediante utilizzo di mezzi meccanici;*
- *Agenzie di stampa;*
- *Servizi di informazione;*
- *Servizi di leasing;*
- *Servizi dei consorzi di garanzia collettiva fidi;*
- *Società di carte di credito;*
- *Uffici cambi extrabancari;*
- *Servizi fiduciari e finanziari;*
- *Servizi di intermediazione mobiliare e immobiliare; vendita di multiproprietà;*
- *Servizi di factoring;*
- *Società di controllo, revisione contabile e certificazione di bilanci;*
- *Agenzie pubblicitarie;*
- *Attività di consulenza gestionale;*
- *Servizi di ricerca di mercato e sondaggi di opinione;*
- *Servizi di traduzione e interpretariato;*
- *Servizi in materia di sicurezza ed igiene nei posti di lavoro;*
- *Servizi di ricerca, selezione, collocamento e supporto per il ricollocamento del personale;*
- *Agenzie di somministrazione;*
- *Servizi di investigazione privata;*
- *Servizi di vigilanza privata e connessi ai sistemi di vigilanza;*
- *Servizi di cura e manutenzione del paesaggio (inclusi parchi, giardini e aiuole), se attività non agricola;*
- *Servizi di assistenza, di sorveglianza, di salvataggio, di sistemazione, pulizia e riassetto della spiaggia e delle attrezzature;*
- *Magazzini di custodia e deposito per conto terzi; Magazzini frigoriferi per conto terzi;*
- *Gestione di parcheggi e autorimesse;*
- *Attività di traino e soccorso stradale e altre attività connesse ai trasporti terrestri;*
- *Spedizionieri e agenzie di operazioni doganali;*
- *Intermediari dei trasporti;*
- *Servizi logistici relativi alla distribuzione delle merci;*
- *Ristorazione senza somministrazione con preparazione di cibi da asporto;*
- *Ristorazione con somministrazione;*
- *Catering per eventi, banqueting;*
- *Bar e altri esercizi simili senza cucina;*
- *Servizi di hosting, elaborazione dei dati e simili, nonché la gestione di motori di ricerca e altri portali internet;*

*M*

*[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

- Erogazione di servizi di accesso ad internet (ISP);
- Erogazione di servizi di accesso telefonico o di accesso ad internet in strutture aperte al pubblico (Phone Center e Internet Point);
- Rivendita di servizi di telecomunicazione;
- Consulenza nel settore delle tecnologie dell'informatica;
- Fornitura di servizi di gestione ed utilizzo on-site dei sistemi informatici dei clienti e/o di strutture di elaborazione dei dati, inclusi i servizi di assistenza relativi alle attività svolte;
- Installazione (configurazione) di personal computer e unità periferiche;
- Altre attività dei servizi connessi alle tecnologie dell'informatica;
- Fornitura a terzi, in qualsiasi modalità, di dati provenienti da banche dati;
- Attività di hosting specializzato;
- Gestione di siti web;
- Servizi di trasferimento di denaro (money transfer);
- Servizi amministrativi connessi all'assicurazione;
- Pubbliche relazioni e comunicazione;
- Attività di consulenza per la gestione della logistica aziendale;
- Altre attività di consulenza imprenditoriale e altra consulenza amministrativo-gestionale e pianificazione aziendale;
- Attività di riprese fotografiche, casting cinematografico, realizzazione di opere televisive e teatrali;
- Agenzie di distribuzione e consegna materiale pubblicitario;
- Agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi;
- Servizi di progettazione industriale, engineering;
- Agenti mandataria Siae;
- Attività di assistenza e consulenza professionale, scientifica e tecnica;
- Servizi veterinari;
- Servizi di biglietteria per eventi teatrali, sportivi ed altri eventi ricreativi e d'intrattenimento;
- Altri servizi di prenotazione e altre attività di assistenza turistica non svolte dalle agenzie di viaggio;
- Servizi di vigilanza privata;
- Servizi integrati di gestione agli edifici;
- Pulizia generale (non specializzata) di edifici;
- Attività di sterilizzazione di attrezzature medico sanitarie;
- Altre attività di pulizia specializzata di edifici e di impianti e macchinari industriali;
- Servizi di disinfestazione;
- Pulizia e lavaggio di aree pubbliche, rimozione di neve e ghiaccio e altre attività di pulizia;
- Pulizia generale (non specializzata) di edifici;
- Servizi integrati di gestione agli edifici;

- Servizi integrati di supporto per le funzioni d'ufficio;
- Gestione di uffici temporanei, uffici residence;
- Servizi di fotocopiatura, preparazione di documenti e altre attività di supporto specializzate per le funzioni d'ufficio;
- Attività dei call center;
- Organizzazione, promozione e/o gestione di eventi, quali fiere, congressi, conferenze e meeting;
- Attività di agenzie di recupero crediti; agenzie di informazioni commerciali;
- Attività di imballaggio e confezionamento per conto terzi di generi alimentari e non;
- Imprese di gestione esattoriale;
- Agenzie di distribuzione di libri, giornali e riviste;
- Servizi di gestione di pubblici mercati e pese pubbliche;
- Richiesta certificati e disbrigo pratiche;
- Servizi di stenotipia;
- Altri servizi di sostegno alle imprese (volantinaggio, lettura contatori, emissione buoni pasto, affissione manifesti ecc.);
- Scuole di vela e navigazione che rilasciano brevetti o patenti commerciali;
- Scuole di volo che rilasciano brevetti o patenti commerciali;
- Scuole di guida professionale per autisti, ad esempio di autocarri, di autobus e di pullman;
- Autoscuole, scuole di pilotaggio e nautiche;
- Richiesta certificati e disbrigo pratiche, incluse le agenzie di pratiche auto e infortunistica stradale;
- Corsi sportivi e ricreativi;
- Servizi di assistenza, di sorveglianza, di salvataggio, di sistemazione, pulizia e riassetto della spiaggia e delle attrezzature;
- Servizi per la persona quali sgombero cantine, garage, solai, agenzie matrimoniali, organizzazione di feste e matrimoni ecc;
- Lavanderia e pulitura di articoli tessili e pelliccia;
- Servizi dei parrucchieri e di altri trattamenti estetici;
- Servizi di pompe funebri e attività connesse;
- Attività di organizzazioni associative;
- Concessionari per la gestione di sale gioco per il Bingo;
- Agenzie ippiche, Sale da corsa e società di scommesse in genere che effettuano sia la raccolta di scommesse che altre attività (es. somministrazione di alimenti e bevande);
- Servizi di asili nido; assistenza diurna per minori disabili;
- Laboratori di analisi cliniche, laboratori radiografici ed altri centri di diagnostica per immagini;



- Agenzie formative, agenzie di sviluppo delle risorse umane e dei servizi formativi promosse dalle OO.SS. firmatarie il presente C.C.N.L.;
- Servizi alle imprese e alle organizzazioni, compresi i fondi interprofessionali;
- Attività relative al controllo di qualità e certificazione di prodotti, processi e sistemi;
- Società per lo sfruttamento commerciale dei brevetti, invenzioni e scoperte;
- Servizi di ricerca e consulenza metereologica;
- Altri servizi alle persone, compresa l'assistenza domiciliare agli anziani e persone disabili".

## **Sezione I SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI**

### **Titolo I DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE**

#### **Art. 1 (Livello nazionale)**

Le Parti concordano di modificare il comma 3, lettera a), dell'articolo 1 come segue:

*"a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante anche dall'utilizzo dell'apprendistato nonché l'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la raccomandazione CEE 635/1984, con la Legge 10 aprile 1991, n. 125, con il codice delle pari opportunità tra uomo e donna di cui al D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, con il D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e con il D.lgs. n. 80/2015;"*

#### **Art. 2 (Livello territoriale)**

Le Parti concordano che al comma 1 dell'articolo 2 laddove riportato *"le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni Sindacali"* debba intendersi *"le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni Sindacali espressione delle Organizzazioni Sindacali Nazionali firmatarie"*.

Le Parti concordano che al comma 2 dell'articolo 2 laddove riportato *"decreto legislativo n. 114/1998"* debba intendersi *"decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114 e s.m.i."*.

#### **Art. 3 (Livello aziendale)**

Le Parti concordano che al comma 7 dell'articolo 3 laddove riportato *"D.lgs. n. 25/2007"* debba intendersi *"decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25"*.

### **Titolo II CONTRATTAZIONE**

## Capo I LIVELLO NAZIONALE

### Art. 4 (Procedure per il rinnovo)

Le Parti concordano di sostituire il comma 6 dell'articolo 4 come segue:

*"6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 6 (sei) mesi dalla scadenza del presente C.C.N.L., sarà erogata un'indennità pari al 50% del tasso di inflazione applicato al minimo tabellare."*

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 4 il seguente comma 7:

*"7. Essendo l'indennità di vacanza contrattuale un elemento provvisorio della retribuzione, la stessa cesserà di essere erogata dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del C.C.N.L."*

### Art. 5 (Premessa)

Le Parti concordano che al comma 3 dell'articolo 5 laddove riportato *"le Associazioni imprenditoriali territoriali e dei Lavoratori firmatarie"* debba intendersi *"le Associazioni imprenditoriali territoriali e dei Lavoratori espressione delle Organizzazioni Sindacali Nazionali firmatarie"*.

## Capo II SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

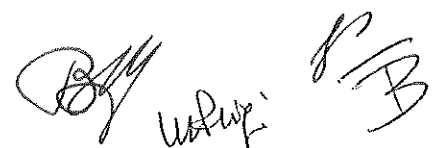
### Art. 6 (Contenuti)

Le Parti concordano di sostituire l'articolo 6 come segue:

*"1. La contrattazione collettiva di II livello riguarda materie ed istituti stabiliti dalla legge e dal presente C.C.N.L., diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.*

*2. Ad essa è demandata la disciplina delle seguenti materie specificatamente individuate:*

- a. forme di flessibilità, orari plurisettimanali e ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;*
- b. eventuale riduzione dell'orario di lavoro (ROL);*
- c. determinazione dell'elemento economico "Premio Produzione". Detto elemento sarà concordato tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e correlato ai risultati conseguiti nell'azienda tramite le risultanze di indicatori aziendali. Determinazione degli elementi economici "Premio presenza" con la finalità di disincentivare qualsiasi forma di assenteismo e*



- aumentare il livello di partecipazione e produttività dei lavoratori e "Indennità sostitutiva trasporto e buoni pasto";*
- d. qualifiche o livelli esistenti in azienda correlati a mansioni non ricomprese nella classificazione del presente Contratto;*
  - e. ammissibilità e modalità di pagamento delle mensilità supplementari tramite rateizzazione;*
  - f. deroghe al normale orario di lavoro settimanale, mensile e/o annuale rispetto a quanto previsto dal presente Contratto; articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende con servizi a ciclo continuo; distribuzione degli orari e dei turni di lavoro con eventuali riposi a conguaglio; eventuale istituzione del lavoro a turni, intendendosi per tale il lavoro prestato in uno o in più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore; modi di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro per particolari esigenze produttive aziendali;*
  - g. ampliamento della Banca Ore e gestione della stessa;*
  - h. determinazione dei turni feriali;*
  - i. eventuale ricorso a collaborazioni coordinate e continuative o a stages;*
  - j. attuazione della disciplina aziendale della formazione professionale da realizzarsi per il tramite del Fondo Formazienda;*
  - k. possibilità di stabilire diverse percentuali per il ricorso al lavoro in somministrazione a tempo determinato e a tempo indeterminato;*
  - l. possibilità di prevedere una diversa articolazione e percentuale di ricorso al lavoro supplementare per i lavoratori part-time;*
  - m. possibilità di rimodulare il periodo di prova, il periodo di preavviso ed il periodo di conservazione del posto in caso di malattia e infortunio;*
  - n. possibilità di derogare alla durata massima del rapporto di lavoro a tempo determinato;*
  - o. possibilità di stabilire percentuali diverse dei lavoratori da assumere con contratto a termine rispetto al numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato in funzione di parametri quali l'area geografica, il comparto di appartenenza, i tassi di occupazione, la dimensione aziendale;*
  - p. possibilità di prevedere specifiche ipotesi di modifica della vacanza contrattuale minima tra la stipula di un contratto a tempo determinato e l'altro (c.d. stop & go);*
  - q. in ragione delle diversità strutturali dei settori che compongono il Terziario, disciplina di specifiche ipotesi per l'applicazione del diritto di precedenza;*
  - r. possibilità di individuare le ipotesi in cui sia prevista, per il contratto di lavoro intermittente, l'indennità di disponibilità e determinarne, contestualmente, l'importo che non deve, comunque, essere inferiore a quello fissato con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali;*



- s. possibilità di modificare il piano formativo individuale dell'apprendista anche in modo difforme rispetto a quanto previsto dal presente C.C.N.L.;
- t. possibilità di determinare ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni appartenenti ad un livello di inquadramento inferiore, purché nell'ambito della medesima categoria legale;
- u. impianti audiovisivi ed introduzione di nuove tecnologie;
- v. possibilità di definizione di sistemi di welfare integrativi (es. asili nido ecc);
- w. disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione di secondo livello, anche aziendale, dal presente C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio o che siano autorizzate dalle Parti mediante la sigla in assistenza.

3. Per quanto attiene gli istituti che possono dar luogo ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa si fa riferimento a quanto previsto dalle normative di legge e dalle relative circolari esplicative nonché agli Accordi Interconfederali in materia. A titolo esemplificativo e non esaustivo sono considerati istituti contrattuali che, nel rispetto delle condizioni poste della normativa vigente, possono dar luogo agli incrementi di cui sopra: il lavoro straordinario, il lavoro supplementare, i compensi per clausole elastiche, il lavoro notturno, a turno o festivo, le ore di r.o.l., la banca ore ed ex festività non fruite."

#### **Art. 7 (Criteri guida)**

Le Parti concordano di eliminare l'articolo 7.

#### **Art. 8 (Contrattazione territoriale: Modalità di presentazione della piattaforma)**

Le Parti concordano di eliminare l'articolo 8.

#### **Art. 9 (Modalità di verifica)**

Le Parti concordano di eliminare l'articolo 9.

### **Capo III LIVELLO AZIENDALE**

#### **Art. 10 (Materie)**

Le Parti concordano di eliminare l'articolo 10.

### **Titolo III STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI**

*SP*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

Le Parti concordano di eliminare il paragrafo denominato "Governance".

### **Art. 11 (Strumenti nazionali)**

Le Parti concordano sostituire il titolo dell'articolo 11 con (**Commissione Paritetica**).

Le Parti, pertanto, concordano di sostituire il testo dell'articolo 11 come segue:

*"1. Le Parti concordano di avvalersi dell'operato dell'E.BI.TE.N. per le analisi, la verifica, il confronto e le proposte sui seguenti temi di rilevanza del settore ovvero:*

- dialogo sociale europeo settoriale;*
- evoluzione dei Comitati aziendali europei;*
- responsabilità sociale nelle imprese e codici di condotta;*
- diritti di informazione, consultazione e partecipazione;*
- società europea;*
- coordinamento europeo delle politiche contrattuali;*
- evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, mediante utilizzo dei dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro, ivi compresi quelli elaborati dall'Osservatorio sul mercato del lavoro;*
- evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;*
- interventi che facilitino il reinserimento e salvaguardino la professionalità delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;*
- aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge 8 marzo 2000, n. 53:*

*2. In tale ambito, l'E.BI.TE.N.:*

- predisporre progetti di azioni positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge n. 125/1991 e dai fondi comunitari preposti;*
- favorisce interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di "mobbing" nel sistema delle relazioni di lavoro;*
- analizza i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli Organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;*
- raccoglie ed analizza le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della legge n. 53/2000 e diffondendo le buone pratiche;*
- individua iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale.*

3. L'E.BI.TE.N. svolgerà anche le seguenti funzioni in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale:

a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art. 1;

b) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;

c) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori provinciali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento ed apprendistato nonché dei contratti a termine;

d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;

e) predispone i progetti formativi per singole figure professionali.”

#### **Art. 12 (Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale)**

Le Parti concordano di eliminare l'articolo 12.

#### **Art. 13 (Commissione permanente per le pari opportunità)**

Le Parti concordano di eliminare l'articolo 13.

#### **Art. 14 (Osservatorio nazionale)**

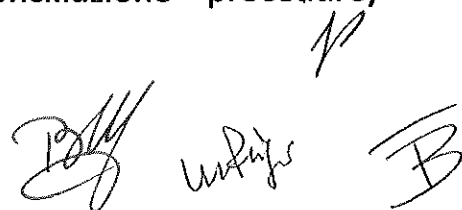
Le Parti concordano di eliminare l'articolo 14.

#### **Art. 15 (Commissione paritetica nazionale di garanzia e conciliazione)**

Le Parti concordano che alla lettera b), punto 1), comma 2, dell'articolo 15 laddove riportato “art. 4 comma 58 e 68 della legge 92/2012” debba intendersi “art. 4, commi 58 e 68, della Legge 28 giugno 2012, n. 92” e laddove riportato “D.lgs. 13 del 16 gennaio 2013” debba intendersi “decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13”.

Le Parti concordano che la lettera c), del comma 2, dell'articolo 15, è da intendersi eliminata.

#### **Art. 16 (Commissione paritetica nazionale di garanzia e conciliazione – procedure)**



Le Parti concordano di sostituire al comma 7 dell'articolo 16 laddove previsto "alle quali incombe l'obbligo" con "*sulle quali incombe l'obbligo*". A parte tale modifica, il restante comma rimane invariato.

Le Parti concordano che al comma 9 dell'articolo 16 laddove previsto "(nazionale o di secondo livello di cui agli artt. da 5 a 9)" debba intendersi "*(nazionale o di secondo livello)*". A parte tale modifica, il restante comma rimane invariato.

Le Parti concordano di eliminare l'ultimo comma dell'articolo 16.

#### **Titolo IV BILATERALITA'**

##### **Art. 18 (Ente Bilaterale Nazionale del Terziario in sigla E.BI.TE.N)**

Le Parti concordano di modificare il comma 1 dell'articolo 18 come segue:

*"1. L'E.BI.TE.N, entro la capienza finanziaria disponibile ha, oltre le funzioni previste all'articolo 11 e seguenti, i sotto riportati scopi (a titolo esemplificativo e non esaustivo):"*

Le Parti concordano di eliminare al comma 1 dell'articolo 18 la lettera f).

Le Parti concordano di eliminare al comma 1 dell'articolo 18 la lettera h).

Le Parti concordano di sostituire la lettera o), comma 1, dell'articolo 18 come segue:

*"o) ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi".*

Le Parti concordano di eliminare al comma 1 dell'articolo 18 la lettera p)

Le Parti concordano che al comma 2 dell'articolo 18 laddove riportato "*All'E.BI.TE.N potranno essere anche richieste*" debba intendersi "*Le Parti Sociali potranno richiedere all'E.BI.TE.N*"

Le Parti concordano di eliminare al comma 2 dell'articolo 18 i seguenti alinea:

*"- esame degli andamenti del mercato del lavoro in relazione all'occupazione femminile;  
- studio di interventi idonei a facilitare l'inserimento delle lavoratrici;  
- promozioni di azioni positive ex legge 125/1991 e successive modifiche e integrazioni."*

Le Parti concordano che al comma 2 dell'articolo 18 laddove riportato "al Comitato di cui all'articolo 7 del D.lgs. 81/08" debba intendersi "al Comitato di cui all'articolo 7 del D.lgs. n. 81/2008".

Le Parti concordano di aggiungere al comma 2 dell'articolo 18 il trattino davanti a "promuovere e realizzare lo sviluppo di azioni formative e non inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro".

Le Parti concordano che al comma 2 dell'articolo 18 laddove riportato "svolge in sinergia col Fondo FORMAZIENDA" debba intendersi "svolge, sentite le Parti Sociali, in sinergia col Fondo FORMAZIENDA" e laddove previsto "art. 4 comma 58 e 68 della legge 92/2012" debba intendersi "art. 4, commi 58 e 68, della Legge n. 92/2012" e laddove riportato "D.lgs. 13 del 16 gennaio 2013" deve intendersi "D.lgs. n. 13/2013".

#### **Art. 19 (Analisi di problemi settoriali da parte dell'E.BI.TE.N)**

Le Parti concordano di eliminare l'articolo 19.

#### **Art. 20 (E.BI.TE.N competenti per territorio)**

Le Parti concordano di sostituire l'articolo 20 come segue:

*"1. L'E.BI.TE.N si articola in sedi regionali e provinciali. Il funzionamento delle sedi territoriali nonché le attività e i servizi da esse posti in essere nei territori di competenza vengono disciplinati in apposito regolamento deliberato dal Comitato Esecutivo dell'E.BI.TE.N."*

#### **Art. 21 (Finanziamento dell'E.BI.TE.N)**

Le Parti concordano di modificare il comma 5 dell'articolo 21 come segue:

*"5. In linea con quanto previsto dall'Accordo Interconfederale sopra richiamato l'E.BI.TE.N può essere alimentato anche da ulteriori versamenti:*

- versamenti pubblici e privati destinati alle finalità previste dall'Accordo;*
- ogni altro versamento disposto dalle Parti Sociali per lo sviluppo degli interventi definiti di comune accordo fra le stesse;*
- versamenti che la contrattualizzazione nazionale di categoria potrà prevedere come integrazione di quanto già previsto dall'Accordo.*

*Tali ulteriori versamenti possono essere effettuati attraverso bonifico bancario c/o: Banco Popolare – Crema Ag. 2 Piazza Fulcheria n° 27 26013 Crema (CR), IBAN: IT28B0503456849000000000995 - Intestatario: ENTE BILATERALE NAZIONALE DEL TERZIARIO in sigla E.BI.TE.N, via Olivetti n. 17, 26013 Crema (CR) - Causale: "Contributo per il finanziamento dell'EBITEN previsto dall'art. 8 dello statuto vigente".*



### **Art. 21 bis (Fondo di solidarietà bilaterale)**

Le Parti concordano di eliminare l'articolo 21 bis.

## **Titolo V DIRITTI SINDACALI E D'ASSOCIAZIONE**

### **Art. 22 – (Principi ispiratori)**

Le Parti concordano che al comma 1 dell'articolo 22 laddove riportato "Legge 20 maggio n. 300 del 1970" debba intendersi "*Legge 20 maggio 1970 n. 300*".

### **Art. 23 – (Rappresentanze sindacali)**

Le Parti concordano di aggiungere la comma 2 dell'articolo 23 dopo la parola "raccomandata" il seguente successivo capoverso "*I dirigenti sindacali di cui alla lettera a) hanno diritto, al fine di poter svolgere il proprio mandato, a 80 ore annue di permessi retribuiti. Nell'eventualità che un dirigente sindacale sia eletto o nominato in più comitati lo stesso potrà disporre di permessi retribuiti pari a 140 ore annue*".

Le Parti concordano di eliminare al comma 3 dell'articolo 23 la parola "suddetti".

### **Art. 26 – R.S.T. (Rappresentante Sindacale del Territorio)**

Le Parti concordano di eliminare l'articolo 26.

## **Sezione seconda TUTELA DELLA SALUTE E DELLA DIGNITA' DELLA PERSONA**

### **Sezione III COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE**

#### **Art. 37 (Procedure)**

Le Parti concordano di aggiungere al comma 2 dell'articolo 37 dopo "il Presidente dell'E.BI.TE.N o persona da lui delegata" anche "*il vice presidente dell'E.BI.TE.N o persona da lui delegata*".

Le Parti concordano che al comma 10 dell'articolo 37 laddove riportato "Direzione provinciale del lavoro" debba intendersi "*Direzione Territoriale del Lavoro*".

**Art. 37 bis (Il tentativo di conciliazione dopo l'introduzione della L. 183/2010 "Collegato Lavoro")**

Le Parti concordano che nel titolo dell'articolo 37 bis laddove riportato "L. 183/2010" debba intendersi "*Legge n. 183/2010*".

Le Parti concordano che al comma 3 dell'articolo 37 bis laddove riportato "Direzione provinciale del lavoro" debba intendersi "*Direzione Territoriale del Lavoro*".

**Art. 37 ter (Commissioni di certificazione)**

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 37 ter il seguente comma 2:

*"2. Presso la Commissione di certificazione possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse della lavoratrice e del lavoratore alla conservazione del posto, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita."*

Le Parti, quindi, concordano che il previgente comma 2 debba intendersi comma 3, il previgente comma 3 debba intendersi comma 4 mentre il previgente comma 4 debba intendersi comma 5.

**Art. 38 (Collegio arbitrale)**

Le Parti concordano che al comma 5 dell'articolo 38 laddove previsto "un altro designato congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali territoriali della CONFSAL, FESICA CONFSAL e CONFSAL FISALS" debba intendersi "*un altro designato da una delle Organizzazioni sindacali territoriali della CONFSAL, FESICA CONFSAL e CONFSAL FISALS*".

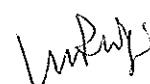
**Sezione IV DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Capo I CONTRATTO DI INSERIMENTO**

Le Parti concordano di modificare il Capo I - Contratto di Inserimento in "*Capo I – Lavoro agile*".

**Art. 41 (Contratto di inserimento)**

Le Parti concordano di eliminare l'articolo 41.



## **Art. 41 bis (Lavoro agile)**

Le Parti concordano di inserire il seguente articolo 41 bis:

*“1. Al fine di incrementare la produttività ed agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le Parti concordano di promuovere il lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato.*

*2. Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità:*

*a) esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dal presente C.C.N.L.;*

*b) possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;*

*c) assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali.*

*3. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati alla lavoratrice e al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.*

*4. Il datore di lavoro deve garantire la tutela della salute e della sicurezza del lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile.*

*5. Al fine di dare attuazione all'obbligazione di sicurezza, e tenuto conto dell'impossibilità di controllare i luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa, il datore di lavoro deve consegnare una informativa periodica, con cadenza almeno annuale, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alle modalità di svolgimento della prestazione.*

*6. Il lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, per i periodi nei quali si trova al di fuori dei locali aziendali, deve cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali e contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento dell'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del D.P.R. n. 1124/1965, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.*

*7. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile deve essere stipulato per iscritto e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e degli strumenti utilizzati dalla lavoratrice e dal lavoratore. L'accordo,*



*inoltre, individua i tempi di riposo della lavoratrice e del lavoratore, l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dalla lavoratrice e dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali e le condotte connesse all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali medesimi, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. L'accordo è oggetto di comunicazione obbligatoria di cui all'art. 1, comma 1180 della Legge n. 296/2006; la comunicazione deve indicare anche la durata dell'accordo ed eventuali variazioni.*

*8. L'accordo di cui al precedente comma 7 può essere a termine o a tempo indeterminato e, in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. In presenza di giusta causa, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine in caso di accordo a tempo determinato o senza preavviso in caso di accordo a tempo indeterminato.*

*9. La lavoratrice e il lavoratore che svolgono la propria prestazione in modalità di lavoro agile hanno diritto di ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente spettante ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'impresa. Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile*

*10. Il datore di lavoro deve adottare misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dalla lavoratrice e dal lavoratore che svolgono la prestazione in modalità di lavoro agile. Il lavoratore è tenuto a custodire con diligenza le apparecchiature eventualmente messe a disposizione dall'azienda e a non divulgare le informazioni aziendali ottenute tramite di esse.*

*11. Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali inerenti il lavoro agile, le Parti si incontreranno per verificare la loro compatibilità con il presente articolo e, se del caso, provvederanno alla necessaria armonizzazione.*

*12. E' demandata alla contrattazione di II° livello la possibilità di introdurre ulteriori e più specifiche previsioni finalizzate ad agevolare le lavoratrici, i lavoratori e le imprese che intendono utilizzare la modalità di lavoro agile."*

## **Capo II APPRENDISTATO**

### **Disciplina generale**

Le Parti concordano di sostituire quanto riportato nella "Disciplina generale" come segue:

*"Le Parti, considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con il D.lgs. n. 81/2015 e s.m.i., riconoscono nell'apprendistato uno strumento prioritario per l'acquisizione di competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema*



scolastico e mondo del lavoro, utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva sui mercati internazionali, anche in considerazione dei processi di innovazione, trasformazione e di informatizzazione che rendono necessario un costante aggiornamento rispetto alle mutevoli e diversificate esigenze del mercato.

Il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani ed è definito secondo le seguenti tipologie:

a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;

b) apprendistato professionalizzante;

c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiori a 30 giorni consecutivi, comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

In tale ipotesi, il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.

Durante lo svolgimento dell'apprendistato, le parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Nel contratto di apprendistato di tipo a), costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., si applica la disciplina contrattuale nazionale del Terziario in materia di indennità sostitutiva del preavviso.

Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., con preavviso decorrente dal medesimo termine.

Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Per tutto quanto non espressamente previsto o richiamato nel presente C.C.N.L., valgono le disposizioni di legge vigenti".

## **Art. 42 (Sfera di applicazione)**

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 42 il seguente comma 5:

"5. Per le agenzie di scommesse, l'apprendistato professionalizzante è ammesso con riferimento ai seguenti profili formativi:

- consulente in risk management e performance improvement;
- consulente in data management e IT process integration;
- consulente in corporate finance.

La durata, collegata al titolo di studio posseduto, è la seguente:

a. laurea triennale in discipline economiche, giuridiche, ingegneristiche e/o tecnico scientifiche: 36 mesi;

b. laurea specialistica/magistrale in discipline economiche, giuridiche, ingegneristiche e/o tecnico scientifiche: 24 mesi.

L'inquadramento ed il corrispondente trattamento economico sono i seguenti:

- al 3° livello per tutto il periodo di apprendistato, per i contratti biennali;

- al 4° livello per i primi 18 mesi ed al 3° livello per i successivi 18 mesi, per i contratti triennali.

Il livello di destinazione finale è, per tutti, il 2°."

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 42 il seguente comma 6:

*"6. Per le società di revisione, l'apprendistato professionalizzante è finalizzato all'acquisizione della qualifica di addetto alla revisione legale.*

*La durata, collegata al titolo di studio posseduto, è la seguente:*

a. laurea breve triennale in discipline economiche e aziendali: 36 mesi;

b. laurea specialistica/magistrale in discipline economiche e aziendali oppure laurea triennale con master in revisione legale o attinente alle discipline amministrative, contabili o finanziarie della durata minima di sei mesi: 24 mesi.

*Il contratto è ammesso anche per i giovani che stiano per conseguire i titoli di studio suddetti con un numero di crediti formativi non inferiore alla metà di quelli previsti nell'ultimo anno per lo specifico corso di laurea.*

L'inquadramento ed il corrispondente trattamento economico sono i seguenti:

- al 3° livello per tutto il periodo di apprendistato, per i contratti biennali;

- al 4° livello per i primi 18 mesi ed al 3° livello per i successivi 18 mesi, per i contratti triennali.

Il livello di destinazione finale è, per tutti, il 2°.

#### **Art. 43 (Proporzione numerica)**

Le Parti concordano di sostituire il comma 1 dell'articolo 43 come segue:

*"1. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro."*

#### **Art. 44 (Limiti di età)**

Le Parti concordano di sostituire il comma 1 dell'articolo 44 come segue:



*“1. Le Parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal D.lgs. n. 81/2015 e s.m.i., possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.lgs. n. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. Possono, invece, essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore, i giovani che abbiano compiuto i 15 anni di età e fino al compimento del venticinquesimo anno di età”.*

Le Parti concordano di sostituire il comma 2 dell'articolo 44 come segue:

*“2. Per l'apprendistato professionalizzante non sono previsti limiti di età per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.”*

Le Parti concordano di eliminare il comma 4 dell'articolo 44.

#### **Art. 46 (Percentuale di Conferma)**

Le Parti concordano di sostituire l'articolo 46 come segue:

*“1. Le imprese che occupano almeno cinquanta dipendenti non potranno assumere nuovi apprendisti con contratto professionalizzante qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti. A tal fine, non si computano i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante.”*

#### **Art. 47 (Procedure di applicabilità)**

Le Parti concordano di sostituire l'articolo 47 come segue:

*“1. I datori di lavoro che hanno stipulato un contratto di apprendistato ai sensi dell'art. 45 del presente C.C.N.L., possono richiedere il parere di conformità del piano formativo di dettaglio alla specifica Commissione di certificazione dell'E.BI.TE.N regionale competente per territorio, entro 30 giorni dalla data di stipula del contratto di apprendistato. La Commissione esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal C.C.N.L. in materia di apprendistato,*

*ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.*

*2. Ai fini del rilascio del parere di conformità la Commissione verifica la congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, l'ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto del precedente art. 46.*

*3. Ove la Commissione non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta questa si intenderà accolta.*

*4. In assenza dell'E.BI.TE.N territoriale, della Commissione di certificazione regionale o in caso di azienda multi-localizzata, al rilascio del parere di conformità potrà provvedere in via sussidiaria la Commissione paritetica nazionale costituita all'interno dell'E.BI.TE.N che porrà in essere le verifiche di cui al precedente comma 2 con le modalità di cui al comma 3."*

#### **Art. 50 (Obblighi del datore di lavoro)**

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 50 comma 1 lettera d) dopo il punto e virgola quanto segue *"nel caso di formazione fuori dalla sede aziendale al lavoratore saranno concessi permessi retribuiti"*.

#### **Art. 53 (Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico)**

Le Parti concordano di eliminare il comma 5 dell'articolo 53.

#### **Art. 55 (Durata dell'apprendistato)**

Le Parti concordano che al comma 1 dell'articolo 55 laddove riportato "L. 92/2012" debba intendersi *"Legge n. 92/2012"*.

#### **Art. 56 (Formazione: principi generali, modalità di erogazione e durata)**

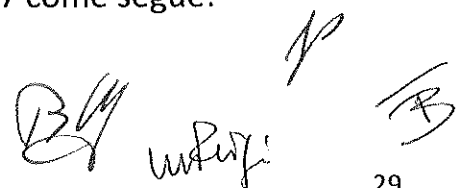
Le Parti concordano di modificare il comma 3 dell'articolo 56 come segue:

*"3. Le Regioni hanno 45 giorni di tempo per comunicare all'impresa le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, indicando le sedi e il calendario, e potranno, inoltre, avvalersi delle imprese e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili."*

Le Parti concordano che al comma 4 dell'articolo 56 laddove riportato "D.lgs. 81/2008" debba intendersi *"D.lgs. n. 81/2008"*.

#### **Art. 57 (Formazione: contenuti)**

Le Parti concordano di sostituire il comma 1 dell'articolo 57 come segue:



*“1. I requisiti della formazione professionalizzante in termini quantitativi sono quelli indicati nelle Tabelle A e B e nelle ulteriori integrazioni/aggiornamenti ((ivi compresi i termini quantitativi relativi all’apprendistato professionalizzante per le agenzie di scommesse e le società di revisione) che saranno pubblicati sul sito dell’E.BI.TE.N [www.ebitem.it](http://www.ebitem.it) e che costituiscono parte integrante del presente C.C.N.L.”*

#### **Art. 58 (Referente per l’apprendistato - tutor)**

Le Parti concordano di modificare il comma 1 dell’articolo 58 eliminando la seguente dicitura *“Ai sensi di quanto previsto dall’art. 2, lett. d), D.lgs. n. 167/2011”*.

Le Parti concordano di aggiungere al comma 4 dell’articolo 58 i trattini davanti a *“- avere”* e *“- svolgere”*.

Le Parti concordano che al comma 7 dell’articolo 58 laddove riportato *“L. 196/97”* debba intendersi *“Legge n. 196/1997”*.

### **Capo III CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO**

Le Parti concordano di modificare il titolo del Capo III – Contratto a tempo determinato, somministrazione di lavoro in *“Capo III – Contratto a tempo determinato, somministrazione di lavoro, lavoro intermittente e tipologie contrattuali sperimentali”*

#### **Art. 61 (Contratto a tempo determinato)**

Le Parti concordano di sostituire l’articolo 61 come segue:

*“1. Fermo restando che, di norma, le assunzioni di personale debbono avvenire a tempo indeterminato, ai sensi dell’articolo 19 del D.lgs. n. 81/2015, è consentita l’assunzione di personale con prefissione di termini, nella forma del contratto a tempo determinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva delle eventuali proroghe, concluso tra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale. Un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la DTL competente per territorio.*

*2. Il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro in tale forma potrà avvenire entro i seguenti limiti quantitativi:*

base di computo	n. lavoratori
Da 0 a 5	5
Da 6 a 9	7
Da 10 a 15	9
Da 16 a 49	15
Oltre 49	40%

*La base di computo è costituita dal numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza dal 1° gennaio dell'anno di assunzione nell'unità produttiva all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Il decimale deve essere arrotondato all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Sono esenti dai limiti di cui al presente comma 2 i contratti a tempo determinato conclusi nella fase di avvio di nuove attività (nei limiti di cui al successivo articolo 65), da imprese start-up innovative, per lo svolgimento delle attività stagionali, per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi, per sostituzione di lavoratori assenti e con lavoratori di età superiore a 50 anni.*

*3. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.*

*4. Le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di cinque volte nell'arco dei complessivi 36 mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.*

*5. In materia di riassunzione nei contratti a termine (c.d. "stop and go") e per tutto quanto non previsto dal presente articolo e tenuto conto delle ipotesi di contrattazione di II livello anche aziendale in materia, valgono le disposizioni di legge vigenti.*

*6. L'apposizione del termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:*

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;*
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della Legge n. 223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;*

*[Handwritten signatures]*

*c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;*

*c) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione alla normativa di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.*

*7. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa."*

### **Art. 61 bis (Lavoro intermittente)**

Le Parti, in considerazione dei recenti provvedimenti legislativi, si impegnano a disciplinare con successivi accordi l'istituto del lavoro intermittente. Fino all'entrata in vigore di tali accordi, le Parti concordano di inserire nel Capo III il seguente art. 61 bis:

*"1. Ai sensi di quanto disposto dall'articolo 13 e seguenti del D.lgs. n. 81/2015, il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente nei casi e alle condizioni di seguito riportate.*

*2. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato:*

- per esigenze aziendali di carattere tecnico-produttivo-organizzativo;*
- per esigenze aziendali di carattere sostitutivo, fatti salvi i divieti di cui al comma 4 del presente articolo;*
- in periodi temporali predeterminati e di seguito indicati: - Vacanze Pasquali - Mesi di Luglio e Agosto - 22 dicembre/06 gennaio.*

*3. Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi:*

*a) durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;*

*b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dalla lavoratrice e dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata della lavoratrice e del lavoratore, che non può essere inferiore ad un giorno lavorativo;*

*c) trattamento economico e normativo spettante alla lavoratrice e al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;*

*d) forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché modalità di rilevazione della prestazione;*

*e) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;*

*f) misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.*



4. Il datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza biennale le rappresentanze sindacali aziendali sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.
5. E' demandata alla contrattazione di secondo livello la possibilità di individuare le ipotesi in cui sia prevista l'indennità di disponibilità e determinarne, contestualmente, l'importo che non deve, comunque, essere inferiore a quello fissato con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.
6. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere stipulato con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il 25° anno di età. Il contratto, con eccezione dei settori previsti dalla legge, è ammesso per un periodo complessivamente non superiore a 400 giornate lavorative effettive nell'arco di tre anni solari.
7. Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:
- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
  - b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario di lavoro, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
  - c) da parte dei datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii."

### **Art. 63 (Somministrazione di lavoro)**

Le Parti concordano di modificare l'articolo 63 come segue:

- "1. La somministrazione di lavoro serve a soddisfare le esigenze momentanee dell'Azienda, che assume le vesti negoziali di "utilizzatore".
2. Il contratto di somministrazione può essere stipulato con una delle Agenzie per il Lavoro autorizzate ed iscritte all'Albo Nazionale Informatico delle Agenzie per il Lavoro.
3. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato.
4. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa nel limite del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'impresa al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, the name 'L. P. P.' in the middle, and initials 'P. B.' on the right.

*lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione.*

*5. E' demandata alla contrattazione di II livello la possibilità di prevedere un diverso limite percentuale con riguardo alla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato."*

#### **Art. 64 (Limiti percentuali e retribuzione)**

Le Parti concordano di modificare il titolo dell'articolo 64 in "(Somministrazione di lavoro a tempo determinato)" e di sostituire l'articolo 64 come segue:

*"1. E' consentito il ricorso a personale con prefissione di termini nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi dell'articolo 31 del D.lgs. n. 81/2015.*

*2. In ciascuna unità produttiva, il numero delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato sarà contenuto entro i limiti di seguito indicati:*

<b>Base computo</b>	<b>Numero di lavoratori</b>
0-5	100%
6-9	100%
10-15	75%
16-49	75%
Oltre 49	50%

*3. La base di computo è costituita dall'organico complessivo dell'unità produttiva dei lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e gli apprendisti. Per le aziende di stagione, attesa la loro particolarità, sono compresi anche i lavoratori assunti a tempo determinato. Le frazioni di unità si computano per intero.*

*4. La contrattazione collettiva di secondo livello può stabilire percentuali maggiori in funzione di parametri quali "l'area geografica, il comparto di appartenenza, i tassi di occupazione e la dimensione aziendale".*

*5. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'art. 8, comma 2, della Legge n. 223/91, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del Regolamento (UE) n. 651/2014 della*

*Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.*

*6. L'E.BI.TE.N. potrà progettare iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori temporanei e richiedere i relativi finanziamenti."*

#### **Art. 64 bis (Contratti a tempo determinato in località turistiche)**

Le Parti concordano di inserire nel Capo III il seguente articolo 64 bis:

*"1. Le Parti, preso atto che in determinate località a prevalente vocazione turistica le aziende che applicano il presente C.C.N.L., pur non esercitando attività a carattere stagionale secondo quanto previsto dall'elenco allegato al DPR 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modificazioni, necessitano di gestire picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno, concordano che i contratti a tempo determinato conclusi per gestire detti picchi di lavoro siano riconducibili a ragioni di stagionalità, pertanto esclusi da limitazioni quantitative ai sensi dell'art. 10, comma 7, lett. b), D. lgs. n. 368/2001 così come modificato dal D.lgs. n. 81/2015.*

*2. Le Parti concordano che l'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica, ove si collocano le suddette assunzioni a tempo determinato, sia definita dalle organizzazioni territoriali aderenti alle Parti stipulanti il presente C.C.N.L., con apposito accordo."*

#### **Art. 64 ter (Contratto di sviluppo occupazionale - CSO)**

Le Parti concordano di inserire nel Capo III il seguente articolo 64 ter:

*"1. Le Parti, con la volontà di contribuire allo sviluppo delle prospettive occupazionali del paese e la contemporanea garanzia delle tutele spettanti ai lavoratori, intendono favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti anche svantaggiati individuando innovative tipologie contrattualistiche volte allo sviluppo del comparto.*

*2. La natura sperimentale e innovativa del contratto di sviluppo occupazionale (di seguito, per brevità, CSO) necessita di un monitoraggio costante finalizzato alla verifica del suo corretto utilizzo. Pertanto, le Parti firmatarie il presente C.C.N.L., per il tramite dell'E.BI.TE.N, valuteranno l'efficacia del CSO al fine di individuare, in tempo reale, eventuali correttivi idonei. Il CSO può essere utilizzato esclusivamente dalle imprese che applicano integralmente – compresa la parte obbligatoria – il presente C.C.N.L..*

*3. Il CSO è un contratto a tempo determinato e può essere stipulato, esclusivamente, per le seguenti categorie di lavoratrici e lavoratori:*

- a) lavoratrici e lavoratori dal 30° anno di età in poi;*
- b) donne e uomini disoccupati da oltre ventiquattro mesi;*



c) donne e uomini che rientrano in specifiche misure di politica attiva del lavoro messe in atto da operatori pubblici e privati per l'impiego;

d) lavoratrici e lavoratori assunti per nuove attività in imprese già esistenti che realizzino incrementi occupazionali;

e) lavoratrici e lavoratori assunti per l'avvio di nuove attività nei primi diciotto mesi;

f) lavoratrici e lavoratori assunti da imprese che realizzano investimenti (anche mediante operazioni di leasing finanziario) in macchinari, impianti, beni strumentali di impresa e attrezzature ad uso produttivo, nonché investimenti in hardware, software e tecnologie digitali, ovvero finalizzati a modifiche rilevanti dell'organizzazione del lavoro.

4. Il CSO ha una durata minima di mesi 6 e massima di mesi 18. Le mensilità sono da considerarsi continuative e non prorogabili. L'impresa può utilizzare il CSO un'unica volta per il medesimo lavoratore.

5. L'impresa, entro 5 giorni dalla scadenza del CSO, comunica al lavoratore la mancata conferma o il proseguimento del suo contratto. In caso di proseguimento il rapporto è convertito automaticamente a tempo indeterminato. In assenza di comunicazione o in caso di mancato rispetto dei termini sopra esposti, il contratto si intende convertito automaticamente a tempo indeterminato. Al CSO si applicano i periodi di prova previsti dall'art. 102.

6. I dipendenti assunti con il CSO sono soggetti - in base alle mansioni assegnate - all'inquadramento di cui all'art. 96 del presente contratto e hanno diritto a tutti i trattamenti previsti - compresi quelli eventualmente in atto in azienda - purché compatibili con la natura del contratto a termine.

I minimi retributivi dei lavoratori assunti con CSO sono quelli previsti nella tabella di cui all'articolo 192.

7. Il lavoratore, in caso di mancata conferma al termine del CSO matura il diritto a percepire un elemento retributivo di importo pari alla differenza tra il minimo tabellare previsto dall'art. 192 - a parità di livello - e quello individuato al precedente comma 6. Tale elemento retributivo, da assoggettare agli oneri sociali corrispondenti, sarà corrisposto unitamente alle spettanze correnti dell'ultimo mese di servizio.

8. L'utilizzo del CSO e la conseguente applicazione dei minimi tabellari previsti all'articolo 192 è subordinato ad apposita richiesta che l'impresa deve presentare all'Ente Bilaterale E.BI.TE.N. L'E.BI.TE.N approverà l'utilizzo del CSO entro 14 giorni dal ricevimento della suddetta richiesta. In caso di mancata ricezione della risposta entro i 14 giorni successivi alla richiesta, questa si intenderà approvata. Solo in caso di esplicita risposta negativa dell' E.BI.TE.N il contratto deve considerarsi a tempo determinato, con la durata prefissata e alle normali condizioni di legge e del presente C.C.N.L. Le modalità di inoltro della richiesta nonché la documentazione da presentare a corredo della stessa, saranno riportate sul sito dell'Ente Bilaterale E.BI.TE.N [www.ebiten.it](http://www.ebiten.it)

9. Per le attività di monitoraggio e controllo non è previsto alcun contributo aggiuntivo obbligatorio a carico del datore di lavoro, fatto salvo l'obbligo di adesione all'Ente Bilaterale E.BI.TE.N con le modalità previste dall'art. 21 del presente C.C.N.L.
10. I dati provenienti dalla costituzione, eventuale interruzione, conferma e formazione dei rapporti di lavoro istituiti con il CSO sono conservati in apposita banca dati, a disposizione delle Parti Sociali, organizzata allo scopo di monitorare continuamente l'evoluzione dell'istituto e disporre eventuali correttivi.
11. Al lavoratore assunto con il CSO si applicano, per la durata del rapporto di lavoro, le norme sulla bilateralità previste all'art. 21.
12. Per quanto non previsto dal presente istituto valgono le disposizioni di legge e del vigente C.C.N.L. I rapporti a tempo determinato costituiti tramite il CSO sono esclusi dai limiti quantitativi di cui al comma 1 dell'art. 23 del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

### **Art. 64 quater (Contratto di primo ingresso - CPI)**

Le Parti concordano di inserire nel Capo III il seguente articolo 64 quater:

- “1. Per lavoratori di "Primo Ingresso" si intendono quelli che alla data di assunzione presso l'impresa non abbiano pregressa esperienza professionale nella specifica mansione ad essi assegnata o che, sempre in riferimento alla mansione attribuita, abbiano maturato una precedente esperienza non superiore a 6 mesi.
2. L'assunzione di lavoratori in regime di Primo Ingresso dovrà risultare da atto scritto e sarà necessariamente a tempo indeterminato. L'assunzione in regime di primo ingresso è, inoltre, attivabile esclusivamente per i lavoratori assunti con inquadramento ai livelli terzo, quarto, quinto o sesto del presente C.C.N.L. nonché da parte delle aziende aderenti all'Ente bilaterale E.BI.TE.N, così come riportato al successivo comma 6.
3. Il regime di primo ingresso è indissolubilmente correlato all'attività formativa che il datore di lavoro deve garantire al neo-assunto. Pertanto, l'impresa riconoscerà al lavoratore una retribuzione ridotta nei primi due anni dall'assunzione esclusivamente in ragione dell'obbligo di erogazione di una specifica formazione al dipendente. Gli importi da applicare ai lavoratori assunti con CPI sono quelli previsti dalle tabelle retributive appositamente predisposte all'art. 192 del presente C.C.N.L..
4. La durata minima della formazione – da erogare durante l'orario lavorativo - è di 80 ore nei primi due anni, cioè in corrispondenza con il periodo temporale in cui il lavoratore percepisce la retribuzione ridotta. Il piano formativo individuale sarà consegnato al dipendente unitamente al contratto di lavoro all'atto dell'assunzione. La formazione potrà essere erogata dal datore di lavoro o da un proprio delegato.
5. Per la predisposizione del piano formativo il datore di lavoro utilizzerà lo schema definito dalle Parti e reperibile sul sito Internet [www.ebiten.it](http://www.ebiten.it) dell'Ente bilaterale E.BI.TE.N. Entro 30 giorni dall'assunzione, pena la decadenza del beneficio, l'azienda trasmetterà a mezzo PEC all'Ente bilaterale E.BI.TE.N, il piano formativo del

*lavoratore assunto con CPI affinché possano essere verificate le finalità formative dell'assunzione. In caso di mancata risposta da parte dell'E.BI.TE.N, entro 7 giorni dal ricevimento del Piano Formativo, lo stesso si riterrà approvato. Al termine del periodo formativo il datore di lavoro produrrà all'Ente bilaterale E.BI.TE.N apposita dichiarazione attestante la regolare erogazione della formazione. La suddetta formazione potrà essere finanziata tramite l'intervento del fondo interprofessionale Formazienda.*

*6. Per le attività di monitoraggio e controllo di cui al precedente comma 5 non è previsto alcun contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro, fatto salvo l'obbligo di adesione all'ente Bilaterale E.BI.TE.N con le modalità di cui all'art. 21 del presente C.C.N.L. Nel caso in cui l'azienda non risulti correttamente aderente all'Ente Bilaterale E.BI.TE.N l'assunzione in regime di primo ingresso non può essere attivata.*

*7. L'assunzione con CPI non è sovrapponibile con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione fatta eccezione per il lavoro a tempo parziale.*

#### **Art. 64 quinquies (Contratto di Reimpiego - CR)**

Le Parti concordano di inserire nel Capo III il seguente articolo 64 quinquies:

*“1. Il contratto di Reimpiego (di seguito, per brevità, CR) è finalizzato a facilitare le assunzioni di soggetti che si trovano in stato di non occupazione.*

*2. In particolare, il CR è finalizzato al reinserimento di:*

*- lavoratori con più di 50 anni di età;*

*- donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;*

*- lavoratori di qualsiasi età disoccupati di lunga durata privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi;*

*- soggetti espulsi dal mercato del lavoro e percettori di ammortizzatori sociali e soggetti che rientrano in specifiche misure di politiche attive di ricollocazione messe in atto da operatori pubblici o privati per l'impiego.*

*3. L'assunzione di lavoratori con CR dovrà risultare da atto scritto e sarà necessariamente a tempo indeterminato. L'assunzione in regime di reimpiego è inoltre attivabile esclusivamente per i lavoratori assunti con inquadramento ai livelli terzo, quarto, quinto o sesto del presente C.C.N.L. nonché per le aziende aderenti all'Ente bilaterale E.BI.TE.N, così come previsto al successivo comma 7.*

*4. Il regime di reimpiego è indissolubilmente correlato all'attività formativa che il datore di lavoro deve garantire al neo-assunto. Pertanto l'impresa riconoscerà al lavoratore una retribuzione ridotta nei primi due anni dall'assunzione esclusivamente in funzione dell'obbligo di erogazione di una specifica formazione al dipendente. Gli importi da applicare ai lavoratori assunti in questo regime sono quelli*

previsti dalle tabelle retributive appositamente predisposte all'art. 192 del presente C.C.N.L.

5. La durata minima della formazione – da erogare durante l'orario lavorativo - è di 80 ore nei primi due anni, cioè nel in corrispondenza con il periodo temporale in cui il lavoratore percepisce la retribuzione ridotta. Il piano formativo individuale sarà consegnato al dipendente unitamente al contratto di lavoro all'atto dell'assunzione. La formazione potrà essere erogata dal datore di lavoro o da un proprio delegato.

6. Per la predisposizione del piano formativo, il datore di lavoro utilizzerà lo schema definito dalle parti e reperibile sul sito Internet [www.ebiten.it](http://www.ebiten.it) dell'Ente bilaterale E.BI.TE.N. Entro 30 giorni dall'assunzione, pena la decadenza del beneficio, l'azienda trasmetterà a mezzo PEC all'Ente bilaterale E.BI.TE.N, il piano formativo del lavoratore assunto con CR affinché possano essere verificate le finalità formative dell'assunzione. In caso di mancata risposta da parte dell'E.BI.TE.N, entro 7 giorni dal ricevimento del Piano Formativo lo stesso è da ritenersi approvato. Al termine del periodo formativo il datore di lavoro produrrà all'Ente bilaterale E.BI.TE.N apposita dichiarazione attestante la regolare erogazione della formazione. La suddetta formazione potrà essere finanziata tramite l'intervento del fondo interprofessionale Formazienda.

7. Per le attività di monitoraggio e controllo di cui al precedente comma 6 non è previsto alcun contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro, fatto salvo l'obbligo di adesione all'ente Bilaterale E.BI.TE.N con le modalità di cui all'art. 21 del presente C.C.N.L. Nel caso in cui l'azienda non risulti correttamente aderente all'Ente Bilaterale E.BI.TE.N l'assunzione in regime di primo ingresso non può essere attivata.

7. L'assunzione in regime di reimpiego non è sovrapponibile con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione fatta eccezione per il lavoro a tempo.

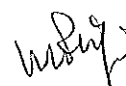
#### **Art. 64 sexies (Contratti a tempo determinato nei centri di assistenza fiscale)**

Le Parti concordano di inserire nel Capo III il seguente articolo 64 sexies:

*"1. Ai sensi del D.lgs. n. 81/2015, sono esclusi dalle limitazioni quantitative di cui al precedente art. 61 i centri di assistenza fiscale nel periodo di intensificazione delle attività connesse alle scadenze fiscali di legge che va dal mese di febbraio fino al mese di luglio."*

#### **Art. 65 (Nuove attività)**

Le Parti concordano di modificare l'articolo 65 come segue:



*"1. Ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera a) la stipula di contratti a tempo determinato in relazione alla fase di avvio di nuove attività, per la durata di due anni, è esente dai limiti quantitativi indicati al precedente articolo 61, per 18 mesi dall'avvio dell'attività".*

### **Art. 65 bis (Stagionalità)**

Le Parti concordano di inserire nel Capo III il seguente articolo 65 bis:

*"1. Le Parti convengono che sono da considerarsi stagionali e, quindi, esenti dai limiti quantitativi di cui all'articolo 31, oltre le attività già previste nell'elenco allegato al Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 come modificato dal Decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378, anche le attività caratterizzate da intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali:*

- periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;*
- periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;*
- periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;*
- periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.*

*2. In ogni caso, tali periodi non possono superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare.*

*3. La contrattazione di secondo livello può individuare ulteriori ipotesi di stagionalità."*

### **Art. 67 (Divieti, limiti e monitoraggio)**

Le Parti concordano di modificare l'articolo 67, comma 1, come segue:

*Il terzo punto del primo comma ovvero "• quando abbia proceduto a licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nelle identiche mansioni, nei 3 mesi precedenti l'assunzione di collaboratore intermittente;" deve intendersi eliminato e sostituito come segue: "presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 delle Legge n. 223/91, che hanno 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 tre mesi;"*

All'articolo 67 è aggiunto il seguente ultimo comma: *"5. La Commissione valuta, altresì, il buon esito dei nuovi strumenti in tema di contratti a tempo determinato in*



*località turistiche, di Contratti di sviluppo occupazionale e di Contratti a tempo determinato nei centri di assistenza fiscale.”*

## **Capo VI PART – TIME**

### **Art. 69 (Definizioni)**

Le Parti concordano di sostituire l'articolo 69 come segue:

*“1. Ai sensi del D.lgs. n. 81/2015, Sezione I Capo II articolo 4, nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o a tempo parziale.”*

### **Art. 70 (Rapporto a tempo parziale)**

Le Parti concordano di sostituire l'articolo 70 come segue:

*“1. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve, ai fini della prova, essere stipulato in forma scritta.*

*2. Il contratto deve contenere i seguenti elementi:*

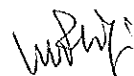
*a) il periodo di prova per i nuovi assunti;*

*b) la precisa indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Laddove l'organizzazione del lavoro fosse articolata in turni, l'indicazione di cui al precedente comma ha facoltà di avvenire mediante rinvio a turni programmati, articolati su fasce orarie prestabilite;*

*c) il trattamento economico e normativo determinato secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa. Il contratto potrà contenere la pattuizione delle clausole elastiche di cui all'art. 83 del presente C.C.N.L.*

*3. La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.*

*4. Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato o di domenica cui potranno accedere studenti, lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro, nonché giovani fino a 25 anni di età compiuti. Altre modalità relative alla collocazione temporale della prestazione o alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo aziendale ovvero previo parere dell'Ente Bilaterale competente. In relazione alle specifiche realtà territoriali ed aziendali ed alle particolari condizioni dei lavoratori, al secondo livello di contrattazione possono essere raggiunte intese diverse in merito a quanto previsto in materia di durata della prestazione.”*



### **Art. 71 (Genitori di portatori di handicap)**

Le Parti concordano di eliminare l'articolo 71.

### **Art. 72 (Disciplina del rapporto a tempo parziale)**

Le Parti concordano di eliminare l'articolo 72.

### **Art. 72 bis (Trasformazione del rapporto)**

Le Parti concordano di prevedere il seguente articolo 72 bis:

*"1. Su accordo delle parti, risultante da atto scritto, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.*

*2. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.*

*3. I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, debitamente certificate, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno.*

*4. In caso di malattie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge n. 104/1992, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.*

*5. In caso di richiesta del lavoratore, con figlio di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.*

*6. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto di lavoro a tempo pieno per l'espletamento di mansioni di pari livello e categoria rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.*

*7. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale entro i limiti del congedo ancora spettante, con una riduzione di orario non superiore*

al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.

8. In caso di assunzione di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, e a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

9. Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento."

### **Art. 73 (Relazioni sindacali aziendali)**

Le Parti concordano di modificare il titolo dell'articolo 73 da "Relazioni sindacali aziendali" a "**(Part – time per gli addetti ai call center)**" e di sostituire il testo come segue:

*"1. Limitatamente ai profili professionali relativi all'operatore base in outbound telefonico, possono essere instaurati rapporti a tempo parziale della durata di 15 ore settimanali, cui potranno accedere studenti e/o lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro."*

### **Art. 74 (Criterio di proporzionalità)**

Le Parti concordano di modificare l'articolo 74 come di seguito:

*"1. Ai sensi del comma 3, dell'art. 70 la proporzionalità del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto. Il parametro di riferimento sarà il lavoratore assunto a parità di inquadramento con contratto a tempo pieno".*

### **Art. 75 (Periodo di comporta per malattia e infortunio)**

Le Parti concordano di sostituire l'articolo 75 come di seguito:

*"1. Nel rispetto di quanto previsto all'art. 70, il criterio di proporzionalità di cui al precedente art. 74 si applica anche per quanto riguarda il periodo di comporta".*

### **Art. 82 (Lavoro supplementare e straordinario – Normativa)**

Le Parti concordano di sostituire l'articolo 82 come di seguito:



*“1. Il datore di lavoro può richiedere, entro i limiti dell’orario normale di lavoro di cui all’articolo 3 del decreto legislativo n. 66/2003, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l’orario concordato fra le parti nel contratto individuale anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.*

*2. Il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 35 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare qualora giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell’incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.*

*3. In caso di superamento dei limiti indicati nel presente articolo la maggiorazione di cui al comma precedente sarà pari al 50%.*

*4. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, così come definito dall’articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 66/2003.*

*5. Ferma restando l’applicabilità della presente norma, mantengono validità gli accordi aziendali già esistenti.*

*6. Per tutto quanto non disciplinato dal presente articolo si applicano le vigenti disposizioni di legge.”*

### **Art. 83 (Clausole flessibili ed elastiche)**

Le Parti concordano di modificare il titolo dell’articolo 83 in **“(Clausole elastiche)”** e di sostituire il testo come segue:

*“1. Le parti possono concordare clausole elastiche per la variazione della collocazione temporale e della durata in aumento della prestazione a tempo parziale.*

*2. In tal caso, il consenso del lavoratore deve essere formalizzato attraverso un patto scritto, anche contestualmente alla stipula del contratto di lavoro.*

*3. Nell’accordo devono essere indicate:*

*- le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che danno luogo all’applicazione delle clausole elastiche;*

*- la data di stipulazione;*

*- le modalità della prestazione;*

*- i casi in cui è possibile il ripensamento da parte del lavoratore.*

*4. Il rifiuto del dipendente di sottoscrivere il patto non può, in ogni caso, integrare un giustificato motivo di licenziamento, né può essere oggetto di sanzione disciplinare.*

5. Nel caso di cui al precedente comma 1 il datore di lavoro deve illustrare alla RSA ove esistente e al lavoratore la necessità di ricorso alle clausole elastiche con preavviso di almeno due giorni.

6. Le ore di lavoro prestate in regime di clausole elastiche con una variazione in aumento dell'orario inizialmente concordato sono retribuite con una maggiorazione del 30% mentre le ore svolte secondo una differente collocazione temporale sono remunerate con una maggiorazione del 10%.

7. Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, decorsi cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e con un preavviso di due mesi in favore del datore di lavoro, il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al precedente comma 2, in forma scritta, accompagnando alla denuncia l'indicazione di almeno una delle seguenti documentate ragioni:

- gravi esigenze di carattere familiare;
- esigenza di tutela della salute certificata dal competente servizio sanitario pubblico;
- attività di studio e formazione così come disciplinate dal presente C.C.N.L.;
- instaurazione di altra causa lavorativa.

8. Tali motivazioni devono essere documentate e oggettivamente incompatibili con quanto concordato nel patto citato. E' data comunque facoltà alla lavoratrice o al lavoratore di concordare con il datore di lavoro, senza ricorrere alla denuncia delle clausole elastiche, la sospensione delle stesse per tutto il periodo durante il quale sussistano le cause indicate precedentemente."

#### **Art. 84 (Registro lavoro supplementare)**

Le Parti concordano di eliminare l'articolo 84

#### **Art. 88 (Part-time post maternità)**

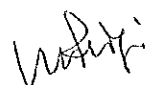
Le Parti concordano di modificare l'articolo 88 come segue:

L'ultimo comma è sostituito dal seguente:

*"3. La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa."*

#### **Art. 89 (Lavoratori affetti da patologie oncologiche)**

Le Parti concordano di eliminare l'articolo 89 ivi compresa la parte relativa al diritto di precedenza.



## **Capo V LAVORO RIPARTITO (“JOB SHARING”)**

Le Parti concordano di eliminare il Capo V Lavoro Ripartito (“Job Sharing”)

### **Art. 91 (Lavoro ripartito)**

Le Parti concordano di eliminare l’articolo 91.

## **Capo I CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

### **Art. 95 (Evoluzione della classificazione)**

Le Parti concordano di inserire al comma 1 dell’articolo 95 dopo la parola “Inoltre” “L’E.BI.TE.N”.

### **Art. 96 (Classificazione)**

Le Parti concordano di inserire all’articolo 96 la seguente premessa:

#### **“Premessa**

*Nei relativi livelli di riferimento sono previste anche le figure relative ai dipendenti del terziario avanzato (comunicazione, formazione e consulenza, informatica, net economy), ai dipendenti da agenzie di scommesse, ai dipendenti dei call center in outsourcing, ai dipendenti delle aziende che svolgono attività di gestori e/o concessionari di impianti e/o strutture destinate al parcheggio e/o alla sosta e ai dipendenti delle agenzie immobiliari.*

*In particolare, per quanto concerne i dipendenti da agenzie di scommesse sono previsti profili professionali specifici inseriti nei livelli dal primo al quinto.*

*Per quanto concerne i dipendenti delle aziende che svolgono attività di gestori e/o concessionari di impianti e/o strutture destinate al parcheggio e/o alla sosta sono previsti profili professionali specifici inseriti nei livelli dal primo al sesto.*

*Per i dipendenti dei call center in outsourcing sono previsti profili professionali specifici inseriti in tutti i livelli della classificazione con la sola eccezione dei quadri.*

*Per i dipendenti dalle agenzie immobiliari sono previsti profili professionali specifici inseriti nei livelli quadro, e dal primo al quinto.*

*Per il settore del terziario avanzato sono previsti profili professionali specifici inseriti nei livelli da quadro al quinto.”*


Le Parti concordano di modificare al primo livello quanto previsto per le figure 7), 8), 9) e 10) come segue:

- “7) da responsabile marketing nelle aziende di pubblicità a “responsabile marketing nelle agenzie di pubblicità”;
- 8) da responsabile pubbliche relazioni nelle aziende di pubblicità a “responsabile pubbliche relazioni nelle agenzie di pubblicità”;
- 9) da responsabile ricerche di mercato nelle aziende di pubblicità a “responsabile ricerche di mercato nelle agenzie di pubblicità”;
- 10) da responsabile ufficio studi nelle agenzie di pubblicità a “responsabile ufficio studi nelle agenzie di pubblicità”;

Le Parti concordano di inserire al primo livello i seguenti profili professionali:

“terziario avanzato (comunicazione, formazione e consulenza, informatica, net economy)

- 23) analista sistemista;
- 24) direttore artistico; art buyer nella agenzie di pubblicità (si occupa di acquisire i format);
- 25) analista;
- 26) analista programmatore;
- 27) analyst (statistico esperto che analizza le risposte di questionari lanciati sul web);
- 28) sviluppatore di applicazioni su web - servizi (application developer);
- 29) esperto di soluzioni applicative quali ERP, CRM, e-learning, data mining, data warehousing, search engine marketing (application engineer);
- 30) responsabile ufficio stampa che pubblica su blog - area di registrazione e dibattito pubblico su Internet - aziendali (blog publisher) ;
- 31) progettista comunicazionale, progetta gli elementi della comunicazione che costituiscono il sito (communication designer);
- 32) consulente applicativo (application consultant);
- 33) tecnico assistenza (customer service engineer);
- 34) responsabile assistenza tecnica, addetto alla riparazione e alla manutenzione dei sistemi IT e dei rapporti con i clienti (customer support manager) ;
- 35) progettista e amministratore di banche dati (data base designer & administrator);
- 36) progettista di banche dati (data base designer);
- 37) grafico (progettista del designer);
- 38) specialistico di seconda risposta (help desk);
- 39) controllore della sicurezza, delle aree di competenza e della profilazione e dell'autenticazione (information system auditor);
- 40) interactive account (propone format interattivi); interactive art;
- 41) esperto di soluzioni architettoniche (IT architect);
- 42) operatore di marketing che si occupa dei contenuti (marketing information) ;
- 43) pianificatore multimediale (media, media planner);



- 44) progettista di soluzioni multimediali - utilizzo di più mezzi di comunicazione (multimedia designer);
- 45) programmatore di soluzioni multimediali (multimedia programmer) ;
- 46) architetto di reti e soluzioni applicative (network architect, application architect);
- 47) sistemista di reti (network engineer);
- 48) consulente di prevendita di soluzioni informatiche (presales consultant);
- 49) produttore stampa (produce su stampa manifesti, adverting);
- 50) account executive nelle agenzie di pubblicità;
- 51) produttore tv (multimediale produce videoclip e format audiovisivi);
- 52) multimediale (progress);
- 53) responsabile ricerche (research executive) nelle agenzie di pubblicità;
- 54) responsabile commerciale nelle imprese di informatica;
- 55) responsabile di prodotto;
- 56) responsabile di progetto – capo progetto;
- 57) responsabile formazione;
- 58) responsabile ricerca e sviluppo in imprese di servizi di informatica (elaborazione statistica dei dati di ricerca);
- 59) responsabile sicurezza IT;
- 60) responsabile sistema di qualità;
- 61) specialista di supporto tecnici (response center engineer);
- 62) revisore contabile;
- 63) consulente di direzione aziendale;
- 64) controllo qualità del team di progetto (internal auditor);
- 65) controllore della sicurezza delle aree di competenza, della profilazione e dell'autenticazione ( information system auditor);
- 66) esperto di vendita e ricerca clienti (sales assistant);
- 67) esperto sicurezza dati e procedure (security consultant);
- 68) sistemista;
- 69) sistemista di reti;
- 70) esperto di progettazione software (software design engineer);
- 71) ingegnere di sviluppo software che utilizza vari linguaggi di programmazione es. Java, Visual ecc (software engineer);
- 72) consulente di direzione aziendale (staff advisor);
- 73) statistico esperto;
- 74) strategic account planner;
- 75) amministratore di sistemi e reti (system & network administrator);
- 76) ingegnere dei sistemi di rete e dei firewall (system engineer);
- 77) multimediale, si occupa dei flussi comunicazionali (traffic);
- 78) progettista degli aspetti visuali delle applicazioni (visual designer);
- 79) programmatore degli elementi visuali delle applicazioni (visual programmer);
- 80) multimediale (visualizer);



- 81) coordinatore di prodotto nelle aziende di ricerche di mercato;
- 82) internal auditor;
- 83) producer tv-cine-radio;
- 84) responsabile ricerche pubbliche (public research executive) nelle agenzie di pubblicità;
- 85) ricercatore esperto, è in grado di svolgere autonomamente una ricerca e intrattiene direttamente i rapporti con il cliente (researcher);
- 86) responsabile commerciale testate nelle concessionarie di pubblicità;
- 87) responsabile marketing nella agenzie di pubblicità;
- 88) responsabile pubbliche relazioni nelle agenzie di pubblicità;
- 89) responsabile ufficio studi nelle agenzie di pubblicità;
- 90) responsabile vendite;
- 91) tecnico di stampa responsabile di un servizio produzione nelle agenzie di pubblicità;
- 92) capo servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale e legale;
- 93) analista sistemista;
- 94) copywriter (si occupa dei contenuti e della forma di comunicazione);
- agenzie di scommesse
- 95) responsabile di area (coordina e gestisce l'attività di più agenzie effettuando il relativo controllo di gestione);
- 96) direttore con responsabilità di più agenzie (anche con compiti di controllo gestione);
- 97) quotista (elabora le quote di apertura e garantisce il monitoraggio del gioco e l'eventuale riallineamento delle quote giocate);
- attività ausiliarie, della sosta e dei parcheggi
- 98) responsabile di area;
- 99) professional senior;
- call center in outsourcing
- 100) responsabile settore centro EDP;
- 101) direttore operazioni (operation manager);
- 102) direttore call center (call center manager);
- 103) responsabile di progetto senior (project manager senior);
- agenzie immobiliari
- 104) capo servizio o responsabile settore contratti;
- 105) capo servizio o responsabile settore vendite;
- 106) capo servizio o responsabile settore contabilità;
- 107) capo servizio o responsabile settore pubblicità;
- 108) capo servizio o responsabile settore acquisizione incarichi;
- 109) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione."



Le Parti concordano di eliminare dal secondo livello i profili professionali di cui ai punti 25), 26) e 27) già inseriti nel primo livello.

Pertanto, il punto 28) diventa punto 25) e così via fino al punto 43) che diventa punto 40).

Le Parti concordano di inserire al secondo livello i seguenti profili professionali:

*“terziario avanzato (comunicazione, formazione e consulenza, informatica, net economy)*

- 41) executive account;*
- 42) executive application develop;*
- 43) executive art;*
- 44) executive copy writer;*
- 45) grafico executive;*
- 46) executive information system auditor;*
- 47) executive interactive account;*
- 48) executive interactive art;*
- 49) executive interactive project manager;*
- 50) executive media;*
- 51) executive media planner;*
- 52) produttore stampa executive;*
- 53) produttore tv executive;*
- 54) executive progress;*
- 55) executive staff advisor;*
- 56) executive researcher;*
- 57) executive strategic planner;*
- 58) executive traffic;*
- 59) executive web editor;*
- 60) executive web developer;*
- 61) assistente alle vendite;*
- 62) assistente analista ITC;*
- 63) assistente commerciale;*
- 64) assistente marketing;*
- 65) assistente sistemista;*
- 66) amministratore di banche dati;*
- 67) consulente di direzione aziendale;*
- 68) specialista di prodotto;*
- 69) executive art buyer;*
- 70) executive internal auditor o EDP auditor;*
- 71) executive visualizer;*
- 72) assistente art director nelle agenzie di pubblicità;*

- 73) assistente media planner nelle agenzie di pubblicità;
- 74) assistente revisore contabile;
- 75) assistente copy writer;
- 76) impaginatore di concessionarie di pubblicità che definisce il menabò di impaginazione del giornale;
- 77) strumento equivalente, in contatto o collegamento con la redazione dell'editore anche tramite sua tipografia;
- 78) organizzatore traffic (progresso) nelle agenzie di pubblicità;
- 79) programmatore analista;
- 80) programmatore di pubblicità cinema nelle concessionarie di pubblicità;
- 81) responsabile area formazione professionale;
- 82) segretario di produzione di concessionarie di pubblicità con mansioni di concetto e funzioni di coordinamento e controllo;
- 83) supervisore di processo nella aziende di ricerche di mercato;
- 84) supervisore di rilevazione nelle aziende di ricerche di mercato;
- 85) tecnico stampa nelle agenzie di pubblicità;
- agenzie di scommesse
- 86) responsabile di agenzia (gestisce una agenzia di scommesse con autonomia ed iniziativa nell'ambito delle procedure aziendali e delle direttive impartite);
- attività ausiliarie, della sosta e dei parcheggi
- 87) responsabile di struttura;
- 88) professional junior;
- call center in outsourcing
- 89) supervisore;
- 90) project manager junior;
- 91) operation manager junior;
- 92) responsabile della formazione;
- 93) contabile con mansioni di concetto;
- 94) segretario di direzione con mansioni di concetto;
- 95) programmatore analista;
- 96) internal auditor;
- 97) EDP auditor;
- agenzie immobiliari
- 98) addetto esclusivamente alle informazioni ai clienti e all'organizzazione degli archivi degli immobili disponibili alla vendita e alla locazione;
- 99) addetto alle acquisizioni degli incarichi con capacità di effettuare stime;
- 100) addetto al servizio di gestione degli immobili turistici;
- 101) addetto alle vendite;
- 102) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione."

Le Parti concordano di inserire al terzo livello i seguenti profili professionali:

*“terziario avanzato (comunicazione, formazione e consulenza, informatica, net economy)*

32) *creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi;*

33) *junior account;*

34) *junior strategic planner;*

35) *junior media;*

36) *junior media researcher;*

37) *junior media planner;*

38) *junior copy writer;*

39) *junior art;*

40) *junior progress;*

41) *junior visualizer;*

42) *junior traffic;*

43) *produttore tv junior;*

44) *produttore stampa junior;*

45) *grafico junior;*

46) *junior art buyer;*

47) *junior interactive account;*

48) *junior interactive art;*

49) *junior application developer;*

50) *junior interactive project manager;*

51) *junior web editor;*

52) *junior web developer;*

53) *revisore contabile junior;*

54) *consulente di direzione aziendale junior;*

55) *junior internal auditor;*

56) *junior information system auditor (acquisisce progressivamente competenze tecniche anche sotto la supervisione di altri);*

57) *assistente di ricerca;*

58) *coordinatore formazione;*

59) *formatore/esperto;*

60) *progettista nell'ambito della formazione professionale;*

61) *gestore di applicazioni;*

62) *installatore, manutentore di hardware, software e reti;*

63) *programmatore;*

64) *tecnico commerciale;*

65) *tecnico formazione clienti;*

66) *tecnico marketing;*

- 67) operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità; tecnico cine – tv; tecnico proiezione;
- 68) operatore di elaboratore con controllo di flusso;
- 69) operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
- 70) programmatore minutatore di programmi – web developer;
- 71) rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato;
- 72) schedatore flussista;
- 73) sportellista nelle concessionarie di pubblicità;
- agenzie di scommesse
- 74) vice responsabile di agenzia (collabora e coadiuva l'attività del responsabile di agenzia, assumendone le relative funzioni in caso di assenza);
- attività ausiliarie, della sosta e dei parcheggi
- 75) capo squadra di addetti al controllo della sosta;
- 76) capo sala operativa;
- 77) capo squadra di unità tecnico-manutentiva;
- 78) capo unità operativa;
- call center in outsourcing
- 79) team leader (coordinatore);
- 80) formatore;
- 81) addetto alla selezione del personale con screening dei candidati e proposta per assunzioni;
- 82) addetto EDP senior;
- 83) report specialist senior;
- 84) operatore di elaboratore con controllo di flusso;
- 85) schedatore flussista;
- 86) operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
- agenzie immobiliari
- 87) addetto alle informazioni ai clienti con incarichi specifici nell'ambito della conservazione degli archivi degli immobili, degli archivi anagrafici e degli atti in genere;
- 88) addetto all'accettazione clienti nell'ambito della locazione in località turistiche;
- 89) bozzettista e addetto alla pubblicità con incarichi di rilevamento dei dati statistici della pubblicità medesima;
- 90) impiegato con mansioni di contatto con il pubblico previste al quarto livello, in grado di parlare e scrivere in una o più lingue straniere ai quali ne sia richiesta la prestazione;
- 91) disegnatore non progettista con mansioni di rilevamento e/o sviluppo di particolari esecutivi, nonché con mansioni di rilevamento planimetrico e prospettico, anche in più dimensioni, di ogni tipo di immobile;
- 92) visurista presso l'U.T.E., la Conservatoria registri immobiliari e gli uffici tecnici comunali;

93) *incaricato alle visite immobiliari con delega di trattativa;*

94) *altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione."*

Le Parti concordano di inserire al terzo livello la seguente dichiarazione a verbale:

*"Dichiarazione a verbale*

*Nelle aziende ad integrale libero servizio, in contesti organizzativi per i quali l'orario di servizio al pubblico non consente la presenza continuativa di figure che svolgano funzioni di coordinamento e controllo, sono ricompresi nell'ambito della declaratoria del terzo livello quei lavoratori che, limitatamente al reparto di loro competenza, svolgano anche compiti accessori di raccordo organizzativo per l'applicazione e la verifica delle disposizioni ricevute dalle suddette figure di coordinamento e controllo."*

Le Parti concordano di inserire al quarto livello la seguente figura:

*"22 bis) operaio specializzato nel settore automobilistico: esegue lavori di media complessità per la riparazione e la manutenzione, con cognizioni tecnico-pratiche comunque acquisite."*

Le Parti concordano di inserire al quarto livello la seguente nota relativa alla figura n. 28) pompista specializzato:

*"Nota: l'esercizio delle funzioni d'incasso e relativa registrazione non sono determinanti ai fini dell'attribuzione di questa figura al quarto livello nei tempi stabiliti dal presente contratto."*

Le Parti concordano , inoltre, di inserire al quarto livello i seguenti profili professionali:

*"terziario avanzato (comunicazione, formazione e consulenza, informatica, net economy)*

*32) addetto al back office commerciale;*

*33) addetto al controllo qualità dati;*

*34) addetto all'attivazione clienti;*

*35) hostess senza conoscenze linguistiche;*

*36) traduttore e interprete junior;*

*37) operatore sala macchine per le imprese dell'informatica;*

*38) addetto alla segreteria con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine che eventualmente tiene contatti informativi con la clientela;*

- 39) allestitore esecutivo di vetrine e display;  
40) controllore di settore tecnico di centro di elaborazione dati compreso il settore delle telecomunicazioni;  
41) operatore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;  
42) operatore sala macchine per le imprese dell'informatica (coordina l'attività degli operatori, rispondendo direttamente di tutte le attività previste per gli stessi, sia per il funzionamento ordinario della sala macchine sia nella gestione delle situazioni anomale con la collaborazione dei gestori delle procedure; interviene personalmente per la rapida soluzione dei problemi, controlla l'attività del personale sia di sala macchine sia degli addetti alle operazioni ausiliarie; assicura l'efficienza delle macchine; è responsabile della sicurezza in sala macchine; ne vieta l'ingresso alle persone non autorizzate dal capo centro);  
43) pittore o disegnatore esecutivo;

agenzie di scommesse

- 44) referente di sala (referente funzionale dell'attività di preparazione della sala per l'accettazione scommesse e degli addetti alla ricezione e pagamento delle giocate, e delegato alla valutazione e autorizzazione delle scommesse a quota fissa);  
45) addetto quote (predisporre e trasmettere alle agenzie ed ai terzi il materiale funzionale alla corretta applicazione delle quote elaborate e/o approvate dai quotisti di I livello);

attività ausiliarie, della sosta e dei parcheggi




- 46) addetto ad attività prevalente di ausiliario alla sosta (art. 17, comma 132, legge 15 maggio 1997, n. 127);  
47) addetto alla manutenzione per interventi non ordinari sulle attrezzature e sugli impianti di parcheggio;

call center in outsourcing

- 48) operaio specializzato;  
49) addetto EDP junior (installazione e manutenzione software e hardware);  
50) report specialist junior;  
51) addetto al controllo qualità del servizio;  
52) contabile d'ordine;  
53) stenodattilografo; addetto a mansioni d'ordine di segreteria;  
54) operatore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;

agenzie immobiliari

- 55) addetto alla segreteria con mansioni esclusivamente d'ordine;  
56) segretario unico con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine che eventualmente tenga anche contatti informativi con la clientela;  
57) accompagnatore alle visite immobiliari;  
58) addetto anche a servizi esterni per il disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso enti, istituti ed uffici sia pubblici sia privati.

59) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.”

Le Parti concordano di inserire al quinto livello la seguente nota relativa alla figura n. 21) aiutante commesso:

*“Nota: l’aiutante commesso è il lavoratore addetto alla vendita che non ha compiuto l’apprendistato nel settore merceologico nel quale è chiamato a prestare servizio (sia per superamento dell’età sia per provenienza da altri settori). L’aiutante commesso permane al quinto livello per un periodo di 18 mesi.”*

Le Parti concordano di inserire al quinto livello i seguenti profili professionali:

“terziario avanzato (comunicazione, formazione e consulenza, informatica, net economy)

28) codificatore (traduce in codici dati contabili, statistici ecc);

29) informatore negli istituti di informazioni commerciali;

30) operatore di macchine perforatrici e verificatrici;

agenzie di scommesse

31) addetto scommesse (addetto alla ricezione ed al pagamento delle giocate previa autorizzazione anche meccanografica/informatica – sportellista -);

attività ausiliarie, della sosta e dei parcheggi

32) addetto al controllo della sosta in superficie e in strutture;

33) addetto alla movimentazione e regolazione dei flussi auto nei parcheggi;

34) sportellista;

35) addetto alla manutenzione ordinaria delle attrezzature e della segnaletica;

36) addetto alla rimozione e bloccaggio veicoli;

call center in outsourcing

37) operatore base;

38) addetto al centralino telefonico/elettronico;

39) operaio qualificato;

agenzie immobiliari

40) addetto alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate di registri e repertori obbligatori;

41) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Sono inoltre inseriti nel quinto livello per un periodo di 18 mesi, i seguenti lavoratori di primo impiego nel settore: addetti alle operazioni ausiliarie alla vendita; addetti



*all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi."*

Le Parti concordano di inserire al sesto livello i seguenti profili professionali:

*"attività ausiliarie, della sosta e dei parcheggi*

*19) addetto alla custodia e semplice sorveglianza;*

*call center in outsourcing*

*20) operatore base con contratto di apprendistato nei call center nei primi dodici mesi;*

*21) operatore base che esegue lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità comunque acquisite, e che in prevalenza svolge compiti di promozione, vendita, telemarketing e comunque riconducibili all'"outbound" telefonico, per un massimo di 30 mesi, con successivo passaggio automatico al V livello;*

*22) usciere;*

*23) fattorino;*

*24) operaio comune;*

*25) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione."*

Le Parti concordano di inserire al sesto livello la seguente dichiarazione a verbale:

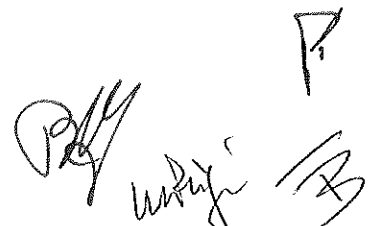
***"Dichiarazione a verbale***

*Per gli addetti al carico e scarico manuale dei colli pesanti si applica la deroga di cui all'articolo 27, comma 4, del D.lgs. n. 198/2009".*

Le Parti concordano di inserire dopo l'ultimo comma la seguente dichiarazione a verbale:

***"Dichiarazione a verbale***

*Le qualifiche di responsabile di agenzia - preposto - capo servizio o responsabile dei settori contratti, vendite e acquisizione incarichi - responsabile di succursale di studio immobiliare e addetto alle acquisizioni degli incarichi con capacità di effettuare stime, incaricati alle visite immobiliari con delega di trattativa, si riferiscono a lavoratori dipendenti su cui ricade l'obbligo di iscrizione al ruolo di cui all'art. 2 della Legge n. 39/1989, sezione agenti immobiliari e/o agenti muniti di mandato a titolo oneroso."*



## Art. 96 bis (Classificazione)

Le Parti concordano di sostituire l'articolo 96 bis come segue:

*"1. In considerazione delle caratteristiche del settore dell'Information and Communication Technology e, in particolare:*

*- della continua evoluzione delle tecnologie;*

*- dei periodici e frequenti adeguamenti nelle competenze e conoscenze dei singoli profili professionali;*

*- degli adeguamenti e rivisitazioni degli organici delle imprese ICT;*

*anche gli aspetti contrattuali legati alla classificazione delle professionalità con i relativi livelli di inquadramento devono assolutamente fondarsi su approcci innovativi.*

*2. Sono individuate, pertanto, le seguenti principali aree di attività delle aziende ICT: auditing/test, telecomunicazioni/reti, web ed informatica.*

*3. Per l'individuazione di qualificazioni professionali ICT nelle imprese ICT si fa riferimento all'e-Competence Framework (d'ora in poi e-CF), elaborato a livello europeo, quale sistema di riferimento per le competenze professionali e manageriali e che permette di uniformare i diversi sistemi esistenti a livello internazionale, nazionale e di singola impresa.*

*4. La classificazione del personale per talune figure professionali all'interno delle imprese che svolgono esclusivamente attività nell'ICT deve essere diversamente regolamentata rispetto ad altre tipologie di imprese.*

*5. Il presente articolo, pertanto, trova applicazione esclusivamente nei confronti dei dipendenti assunti nelle suddette aziende dell'ICT e non è applicabile a figure professionali, anche similari, che prestino la loro attività in imprese non appartenenti all'ambito dell'ICT, per le quali, continuano a trovare applicazione le norme di cui all'articolo 96 del presente Contratto.*

*6. Pertanto, la lettura della matrice che segue, unitamente alla declaratoria prevista per ogni singolo livello contrattuale, permette il corretto inquadramento dei profili definiti con e-CF all'interno di un'impresa ICT.*

<b>Livello CCNL</b>	<b>Livello di competenze e-CF – dimensione e-CF</b>				
<b>1</b>					<b>e5</b>
<b>2</b>				<b>e4</b>	
<b>3</b>			<b>e3</b>		
<b>4</b>		<b>e2</b>			
<b>5</b>	<b>e1</b>				

7. Per la determinazione delle qualifiche si è presa a riferimento al nomenclatura fornita dall'e-CF. In particolare, laddove si tratta di "gestione" o di "manager" il termine tecnico, in quanto tale, non si riferisce necessariamente allo svolgimento di attività che richiedono al lavoratore di ricoprire una posizione apicale.

<b>Qualifica</b>	<b>Mansioni</b>	<b>Inquadramento</b>
<b>Responsabile commerciale per prodotti e servizi ICT</b> <b>(Account Manager)</b>	Costruisce relazioni di business con i clienti per favorire la vendita di hardware, software, servizi di telecomunicazioni o ICT. Identifica opportunità e gestisce l'acquisizione e la consegna di prodotti. Ha la responsabilità di raggiungere i target di vendita e mantenere i margini.	2
<b>Analista commerciale</b> <b>(Business Analyst)</b>	Identifica aree dove sono necessari cambiamenti del sistema informativo per supportare il business plan e ne controlla l'impatto in termini di gestione del cambiamento. Contribuisce ai requisiti funzionali generali dell'impresa per quanto riguarda l'area delle soluzioni ICT. Analizza le esigenze di mercato e le traduce in soluzioni ICT.	2
<b>Responsabile sistemi informativi</b> <b>(Business Information Manager)</b>	Gestisce ed implementa gli aggiornamenti delle applicazioni esistenti e le attività di manutenzione sulla base dei bisogni, dei costi e dei piani concordati con gli utenti interni. Assicura la qualità del servizio e la soddisfazione del cliente interno.	3
<b>Direttore informatico</b> <b>(Chief Information Officer (CIO))</b>	Definisce ed implementa la governance e la strategia ICT. Determina le risorse necessarie per l'implementazione della strategia ICT. Anticipa l'evoluzione del mercato ICT ed i bisogni di business dell'impresa. Contribuisce allo	1

Wang

BY

RP

B

		<i>sviluppo del piano strategico aziendale. Conduce o partecipa in progetti di più grande cambiamento.</i>	
<b>Amministratore di database</b> <b>(Database Manager)</b>	<i>di</i>	<i>Assicura la progettazione e la realizzazione (Developer) o assicura la manutenzione e la riparazione del data base aziendale (Administrator) per supportare soluzioni di sistema informativo in linea con le necessità di informazioni del business. Verifica lo sviluppo e il disegno delle strategie di database, monitorando e migliorando la capacità e la performance del database e pianificando per bisogni di espansione futuri. Pianifica, coordina e realizza misure di sicurezza per salvaguardare il database.</i>	3
<b>Sviluppatore ICT</b> <b>(Developer)</b>		<i>Assicura la realizzazione e l'implementazione di applicazioni ICT. Contribuisce alla pianificazione ed al disegno di dettaglio. Compila programma di diagnostica e progetta e scrive codice per sistemi operativi ed il software per assicurare il massimo della funzionalità e dell'efficienza.</i>	4
<b>Specialista di applicazioni web e multimediali</b> <b>(Digital Media Specialist)</b>		<i>Disegna, imposta e codifica applicazioni multimediali e website per ottimizzare la presentazione delle informazioni, inclusi i messaggi di marketing. Fa raccomandazioni sulle interfacce tecniche ed assicura la sostenibilità attraverso l'applicazione di sistemi di gestione dei contenuti appropriati.</i>	4
<b>Esperto ICT</b> <b>(ICT Consultant)</b>		<i>Garantisce il controllo tecnologico per informare gli stakeholder sulle tecnologie emergenti. Prevede e</i>	3

	<p>porta a maturazione progetti ICT mediante l'introduzione di tecnologia appropriata. Comunica il valore delle nuove tecnologie per il business. Contribuisce alla definizione del progetto.</p>	
<b>ICT Operations Manager</b>	<p>Implementa e mantiene una parte dell'infrastruttura ICT. Assicura che le attività siano condotte in accordo con le regole, i processi e gli standard aziendali. Prevede i cambiamenti necessari secondo la strategia ed il controllo dei costi dell'organizzazione. Valuta e suggerisce investimenti basati su nuove tecnologie. Assicura l'efficacia dell'ICT e la gestione dei rischi associati.</p>	3
<b>Responsabile della sicurezza ICT (ICT Security Manager)</b>	<p>Definisce la politica di sicurezza del Sistema di Informazioni. Gestisce la diffusione della sicurezza attraverso tutti i sistemi informativi. Assicura la fruizione delle informazioni disponibili. E' riconosciuto come l'esperto di politica di sicurezza ICT dagli stakeholder interni ed esterni.</p>	3
<b>Specialista per la sicurezza informatica (ICT Security Specialist)</b>	<p>Propone ed implementa i necessari aggiornamenti della sicurezza. Consiglia, supporta, informa e fornisce addestramento e consapevolezza sulla sicurezza. Conduce azioni dirette su tutta o parte di una rete o di un sistema. E' riconosciuto come l'esperto tecnico della sicurezza ICT dai colleghi.</p>	4
<b>ICT Trainer</b>	<p>Fornisce la conoscenza e gli skill necessari per assicurare che i discenti siano effettivamente capaci di svolgere i loro compiti sul posto di lavoro.</p>	4
<b>Gestore di reti</b>	<p>Gestisce ed opera sul sistema di</p>	4

*P*

<b>informatiche (Network Specialist)</b>	<i>informazioni in rete, risolvendo problemi ed errori per assicurare definiti livelli di servizio. Monitora e migliora le performance di rete.</i>	
<b>Capoprogetto informatico (Project Manager)</b>	<i>Definisce, implementa e gestisce progetti dal concepimento iniziale fino alla consegna finale. E' responsabile dell'ottenimento di risultati ottimali, conformi agli standard di qualità, sicurezza e sostenibilità nonché coerenti con gli obiettivi, le performance, i costi ed i tempi definiti.</i>	3
<b>Responsabile qualità (Quality Assurance Manager)</b>	<i>Agisce e mette in essere un approccio della qualità ICT conforme alla cultura aziendale. Assicura che i controlli del management siano correttamente implementati per salvaguardare il patrimonio, l'integrità dei dati e l'operatività. E' focalizzato ed impegnato nel raggiungimento degli obiettivi di qualità e controlla statistiche per prevedere i risultati della qualità.</i>	3
<b>Assistente tecnico agli utenti (Service Desk Agent)</b>	<i>Fornisce supporto all'utente per eliminare gli errori dovuti a problemi o ad aspetti critici dell'ICT. L'obiettivo principale è di consentire all'utente di massimizzare la produttività attraverso un uso efficiente delle attrezzature ICT o delle applicazioni di software.</i>	4
<b>Responsabile centro assistenza IT (Service Manager)</b>	<i>Garantisce la definizione dei contratti di Service Level Agreements (SLA), Operational Level Agreements (OLA) ed i Key Performance Indicators (KPI). Negozia i contratti nei vari contesti di business o con i clienti e in accordo con il Business IS Manager.</i>	2

	<i>Gestisce lo staff che monitora, registra e soddisfa gli SLA. Cerca di mitigare gli effetti in caso di non raggiungimento degli SLA. Contribuisce allo sviluppo del budget di manutenzione tenendo conto delle organizzazioni di business/finanza.</i>	
<b>Amministratore di sistema IT</b> <b>(System Administrator)</b>	<i>Installa software, configura ed aggiorna sistemi ICT. Amministra quotidianamente l'esercizio del sistema al fine di soddisfare la continuità del servizio, i salvataggi, la sicurezza e le esigenze di performance.</i>	4
<b>Analista di sistemi informativi</b> <b>(Systems Analyst)</b>	<i>Assicura il disegno tecnico e contribuisce all'implementazione di nuovo software e/o di miglioramenti.</i>	4
<b>Analista sistemista</b> <b>(Systems Architect)</b>	<i>Disegna, integra e realizza soluzioni ICT complesse da un punto di vista tecnico. Assicura che le soluzioni tecniche, procedure e modelli di sviluppo siano aggiornati e conformi agli standard. E' al corrente degli sviluppi tecnologici e li integra nelle nuove soluzioni. Agisce da team leader per gli sviluppatori e gli esperti tecnici.</i>	3
<b>Technical Analyst</b>	<i>Definisce specifiche tecniche dettagliate e contribuisce in modo diretto alla creazione o modifica efficace di sistemi applicativi complessi, mediante l'utilizzo di appositi standard e strumenti. Garantisce che i risultati rispondano ai requisiti di business, sia in termini di progettazione tecnica di alta qualità sia in termini di conformità con le specifiche funzionali concordate.</i>	3

*[Handwritten signatures]*

<b>Technical Specialist</b>	Mantiene in modo efficace hardware e software. E' responsabile di una puntuale ed efficace riparazione al fine di garantire una performance ottimale del sistema e un'alta soddisfazione del cliente.	4
<b>Specialista collaudo sistemi ICT</b>  <b>(Test Specialist)</b>	Contribuisce alla correttezza e la completezza di un sistema garantendo che la soluzione soddisfi i requisiti tecnici e dell'utente. Contribuisce in differenti aree dello sviluppo del sistema, effettuando il testing delle funzionalità del sistema stesso ed identificando le anomalie e diagnosticandone le possibili cause.	4
<b>Enterprise Architect</b>	Descrive la struttura di un'organizzazione, i suoi processi operativi, i sistemi informativi a supporto, i flussi informativi, le tecnologie utilizzate, le localizzazioni geografiche, i suoi obiettivi, mantenendo un equilibrio tra opportunità tecnologiche e requisiti dei processi di business. Mantiene una visione olistica della strategia dell'organizzazione, dei processi di business, dell'informazione e del patrimonio ICT.	2

8. Resta inteso che le figure sono individuate a mero titolo esemplificativo e non esaustivo.

9. Il mansionario potrà essere oggetto di modifica da parte dell'E.BI.TE.N qualora, alla luce di quanto esposto nel primo comma del presente articolo, si verificassero evoluzioni tecnologiche tali da rendere necessario un adeguamento delle mansioni.

10. Le competenze ed il piano orario per la formazione professionalizzante degli apprendisti nell'area di attività ICT saranno pubblicati sul sito dell'E.BI.TE.N [www.ebiten.it](http://www.ebiten.it).



11. Per il settore dell'ICT, la reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa attraverso il quale il lavoratore è a disposizione dell'impresa per assicurare, secondo un programma dalla stessa predisposto, la continuità dei servizi, la funzionalità degli impianti e il presidio del mercato di riferimento. L'istituto, pertanto, sarà oggetto di approfondimento nell'ambito della Commissione di cui all'articolo 11."

### **Art. 96 quater (Classificazione operatori di vendita)**

Le Parti concordano di inserire il seguente articolo 96 quater:

*"1. Agli effetti del presente Contratto si considera:*

*a) operatore di vendita di 1ª categoria l'impiegato di concetto, comunque denominato, assunto stabilmente da una azienda con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali ha avuto incarico;*

*b) operatore di vendita di 2ª categoria l'impiegato d'ordine, comunque denominato, assunto stabilmente dall'azienda con l'incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna.*

*2. All'operatore di vendita potranno essere assegnati compiti alternativi e/o complementari all'attività diretta di vendita, quali la promozione, la propaganda, l'assistenza al punto di vendita. L'eventuale assegnazione dei compiti anzidetti non comporterà aggravii alle preesistenti situazioni lavorative individuali e dovrà essere motivata da reali esigenze tecniche della distribuzione."*

### **Chiarimento a verbale**

*Le Parti si danno atto che l'eventuale assegnazione dei compiti alternativi all'attività di vendita non dovrà modificare il profilo professionale dell'operatore di vendita sopra indicato. Il distributore che contemporaneamente alla consegna è incaricato dall'azienda in via continuativa anche del collocamento dei prodotti, viene inquadrato nella categoria di cui al punto b)."*

## **Capo II PASSAGGI DI QUALIFICA**

### **Art. 97 (Mansioni del lavoratore)**

Le Parti concordano di sostituire l'articolo 97 come segue:

*"1. Il prestatore di lavoro 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 e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.*

*2. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.*

*3. La contrattazione di secondo livello potrà prevedere ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni inferiori.*

*4. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta; l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo pari a tre mesi.*

*5. Nelle ipotesi di cui al precedente secondo comma, il mutamento di mansioni deve essere comunicato alla lavoratrice ed al lavoratore per iscritto ed i medesimi hanno diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa”.*

### **Capo III ASSUNZIONE**

#### **Art. 100 (Assunzione)**

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 100 il seguente comma 3:

*“3. L'atto scritto di assunzione dell'operatore di vendita deve contenere anche:*

*a. il periodo di tempo minimo annuale per cui l'impresa si impegna a tenere in viaggio l'operatore di vendita;*

*b. eventuali compiti dell'operatore di vendita durante il periodo in cui non viaggia;*

*c. rapporti derivanti dall'eventuale uso di automezzi.”*

---

#### **Art. 101 (Documentazione)**

Le Parti concordano di eliminare la lettera e) e la lettera l) del comma 1 dell'articolo 101.

Pertanto, le Parti concordano che, la lettera f) è da intendersi lettera e), la lettera g) è da intendersi lettera f), la lettera h) è da intendersi lettera g), la lettera i) è da intendersi lettera h), , la lettera m) è da intendersi lettera i).

Le Parti concordano di sostituire il comma 2 dell'articolo 101 come segue:

*“2. Il datore di lavoro dovrà rilasciare regolare ricevuta dei documenti che trattiene. Il lavoratore dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti di residenza e/o domicilio.”*

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 101 il seguente comma 3:

*"3. Entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro i documenti dovranno essere restituiti contro ricevuta, regolarmente aggiornati."*

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 101 il seguente comma 4:

*"4. Ferme restando le disposizioni di legge, qualora per cause indipendenti dalla sua volontà, il datore di lavoro non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per instaurare un eventuale nuovo rapporto di lavoro."*

#### **Capo IV PERIODO DI PROVA**

##### **Art. 102 (Periodo di prova)**

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 102 comma 1 il seguente ultimo alinea:

*"- operatori di vendita: 60 giorni."*

#### **Titolo IV QUADRI**

##### **Art. 103 (Declaratoria)**

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 103 il seguente comma 2:

*"Per i dipendenti delle agenzie immobiliari, rientrano nella classificazione del quadro le seguenti figure professionali:*

- 1) preposto ai sensi dell'art. 11, D.M. n. 452/1990;*
- 2) capo del personale;*
- 3) responsabile pubbliche relazioni;*
- 4) responsabili di filiale operativa."*

##### **Art. 108 (Trasferimenti)**

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 108 il seguente comma 3:

*"3. Qualora il periodo di preavviso previsto dal primo comma del presente articolo non venga rispettato in tutto od in parte, al quadro per il periodo di preavviso residuo spetterà il trattamento di trasferta di cui all'art. 160, nonché un rientro presso la precedente residenza."*



Le Parti, pertanto, concordano che il previgente terzo comma deve intendersi quarto comma.

### **Art. 110 (Indennità di funzione)**

Le Parti concordano, relativamente alle modifiche dell'articolo 110, di richiamare quanto già stabilito con Accordo modificativo sottoscritto in data 12 ottobre 2016

## **Titolo V SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Capo I – ORARIO DI LAVORO**

#### **Art. 111 (Orario normale settimanale)**

Le Parti concordano che al comma 1 dell'articolo 111 laddove previsto "dai successivi tre periodi" debba intendersi "ai successivi commi".

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 111 il seguente comma 7:

*"7. Per le agenzie immobiliari, l'orario normale è di 40 ore settimanali, distribuito su 5 o 6 giorni. L'orario settimanale su 5 giorni di norma si realizza attraverso la prestazione di 5 giornate lavorative di 8 ore da effettuarsi nei giorni dal lunedì al venerdì; in caso di orario settimanale su 6 giorni, la cessazione dell'attività lavorativa avverrà entro le ore 13.00 del sabato. L'interruzione dell'orario giornaliero non dev'essere inferiore ad un'ora. Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori dalla sede ove presta normalmente servizio, l'orario di lavoro inizia sul posto indicato; in tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro quanto è necessario al lavoratore, in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione, per raggiungere la normale sede."*

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 111 il seguente comma 8:

*"8. Per i call center in outsourcing, l'orario di lavoro può essere continuato, ovvero spezzato. Nel caso di orario spezzato, la durata di ciascuno dei due periodi di prestazione giornaliera non deve essere, normalmente, inferiore a 3 ore e con un intervallo, di norma, non superiore a 4 ore. Non si considera orario in turno quello compreso tra le 8:00 e le 23:00; tra un turno ed il successivo di lavoro non possono intercorrere meno di 11 ore."*

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 111 il seguente comma 9:

*"9. Per gli operatori di vendita, la prestazione lavorativa è distribuita su 5 giorni alla settimana ovvero su 4 giorni interi e 2 mezze giornate. La determinazione dei riposi relativi alle due mezze giornate è concordata in sede aziendale, tenendo conto delle situazioni locali di fatto. Nelle attività che presentano esigenze di carattere stagionale o connesse al lancio pubblicitario dei prodotti, il godimento della giornata o delle due mezze giornate di cui sopra è concesso nei periodi dell'anno in cui non ricorrono tali esigenze."*

#### **Art. 114 (Articolazione dell'orario settimanale)**

Le Parti concordano di modificare l'articolo 114 come segue:

*"La lettera a.1) deve intendersi come lettera a)".*

*"La lettera a.2. – e quanto ivi previsto - è da considerarsi eliminata".*

Dopo l'ultimo comma della lettera a) è aggiunto quanto segue: *"Resta ferma in ogni caso l'applicabilità dell'articolo 118".*

#### **Art. 117 (Procedure per l'articolazione dell'orario settimanale)**

Le Parti concordano di sostituire l'articolo 117 come segue:

*"1. L'eventuale variazione dell'articolazione dell'orario in atto, tra quelle previste al precedente art. 114, che deve essere realizzata dal datore di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda, sarà comunicata almeno 30 giorni prima, dal datore di lavoro ai dipendenti interessati secondo le modalità di cui al successivo art. 126, e contestualmente, per iscritto, all'Ente Bilaterale territoriale di competenza, di cui all'art. 20, tramite la corrispondente Associazione territoriale aderente a SISTEMA IMPRESA, ovvero all'ente bilaterale nazionale per le aziende multilocalizzate. In caso di assenza dell'Ente bilaterale territoriale o dell'associazione datoriale, la variazione di orario deve essere comunicata all'E.BI.TE.N nazionale.*

*2. Al fine di favorire la realizzazione di una reale programmazione della distribuzione dell'orario, l'articolazione dell'orario settimanale prescelta avrà validità di norma annuale, salvo diversa comunicazione da parte del datore di lavoro, che dovrà essere realizzata con il medesimo preavviso previsto nel precedente comma del presente articolo.*

*3. A seguito delle comunicazioni effettuate dagli enti bilaterali, i dati aggregati relativi all'applicazione di quanto sopra, articolati per settore, saranno oggetto di informazione alle Organizzazioni sindacali firmatarie anche al fine di consentire il confronto a livello territoriale."*



Handwritten signature, possibly reading "L. P. N. J."



Handwritten signature, possibly reading "E. B. T. E. N."

## **Art. 118 (Flessibilità dell'orario)**

Le Parti concordano di sostituire l'articolo 118 come segue:

*"1. Fatto salvo il confronto in materia di orario di lavoro previsto in sede di contrattazione aziendale, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale, in particolari periodi dell'anno, sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane. Il limite massimo è esteso a 24 settimane per le agenzie immobiliari.*

*2. A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi del precedente comma, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione. Per i lavoratori dipendenti da call center in outsourcing e per i lavoratori dipendenti da agenzie immobiliari viene riconosciuto un incremento del monte annuo di permessi retribuiti di cui all'articolo 139, pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.*

*3. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno s'intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.*

*4. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.*

*5. Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito.*

*6. L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma di flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere comunicate per iscritto con un preavviso di almeno 15 giorni.*

*7. Al termine del programma di flessibilità, le ore di lavoro prestate e non recuperate saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario di cui all'art. 130 e nei limiti previsti dall'art. 129."*

## **Art. 119 (Flessibilità dell'orario – ipotesi aggiuntiva A)**

Le Parti concordano di sostituire l'articolo 119 – ipotesi aggiuntiva A) come segue:

*"1. Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate diverse intese per il superamento dei limiti di cui al precedente art. 118, con le seguenti modalità:*

*- per le aziende di cui all'art. 114, lett. a) b) e c): - superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno da 44 ore sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 16 settimane. Il limite massimo è esteso a 24 settimane per le agenzie immobiliari. Limitatamente ai call center in outsourcing per*

*un numero di dipendenti non superiore al 40% potrà essere superato l'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 12 settimane.*

*2. Ai lavoratori a cui si applica tale criterio di flessibilità verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 139, pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale. Per i lavoratori dipendenti da call center in outsourcing e per i lavoratori dipendenti da agenzie immobiliari a cui si applica tale criterio di flessibilità, viene riconosciuto, invece, un incremento del monte ore annuo di permessi retribuiti di cui all'art. 139 pari a 70 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.*

*3. A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro.*

*4. Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità.*

*5. Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi."*


#### **Art. 120 (Flessibilità dell'orario – ipotesi aggiuntiva B)**

Le Parti concordano di sostituire l'articolo 120 – ipotesi aggiuntiva B), comma 1, come segue:

*"1. Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate diverse intese per il superamento dei limiti di cui al precedente art. 118, sino ad un massimo di 48 ore settimanali per un numero di 24 settimane con le seguenti modalità:"*

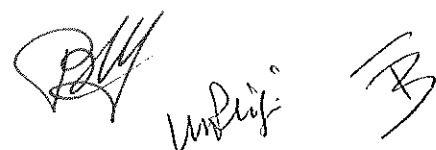
#### **Art. 128 bis (Reperibilità)**

Le Parti concordano di inserire il seguente articolo 128 bis:

*"1. Con riguardo ai lavoratori dipendenti da aziende che svolgono attività di gestori e/o concessionari di impianti e/o strutture destinate al parcheggio e/o alla sosta, al fine di garantire l'assistenza ai clienti in caso di emergenze, l'utilizzo continuativo e l'efficienza delle apparecchiature e degli impianti di parcheggio, è previsto l'istituto della reperibilità. *

*2. Le modalità operative ed organizzative dell'istituto sono demandate ad accordi di secondo livello in base alle esigenze e specificità gestionali delle aziende.*

*3. La reperibilità deve, in ogni caso, essere assicurata giornalmente e/o settimanalmente e al personale interessato sarà riconosciuto il seguente trattamento economico:*



a) euro 7,75 per ogni giornata feriale di reperibilità;

b) euro 10,33 per ogni giornata festiva o di riposto legale di reperibilità.

4. Il tempo di effettivo intervento sarà retribuito come lavoro straordinario ai sensi di quanto previsto dal successivo articolo 130.

5. Con riguardo ai lavoratori dipendenti da call center in outsourcing, l'azienda ha facoltà di richiedere la reperibilità per lavoratori appartenenti a particolari servizi (es. addetti a sistemi di sicurezza; addetti a presidi di impianti tecnologici; addetti al servizio automatizzato all'utenza e supervisor di sistemi, operatori di base e specializzati che operino su servizi i cui presidi notturni e festivi non superino due unità in particolar modo quando tali presidi siano gli unici presenti in azienda).

6. La contrattazione di secondo livello potrà individuare ulteriori categorie di lavoratori alle quali si applica l'istituto della reperibilità.

7. Al personale di cui al precedente comma 5 spettano:

a) euro 15 raggugliate ad una reperibilità per 24 ore, con un minimo di euro 7,50;

b) il rimborso delle spese di trasporto sostenute in caso di intervento;

c) il compenso per lavoro straordinario per la durata dell'intervento medesimo, con un minimo di euro 9,00.

8. Ai fini della corresponsione del compenso per il lavoro straordinario la decorrenza dell'intervento avrà inizio dalla chiamata.

9. L'azienda provvederà a predisporre opportune turnazioni per il personale di cui al precedente comma 5; in ogni caso, nell'ambito dei lavoratori designati dall'azienda verrà data la precedenza a coloro che abbiano avanzato richiesta in tal senso."

## **Capo II LAVORO STRAORDINARIO E LAVORO ORDINARIO NOTTURNO**

### **Art. 129 (Norme generali lavoro straordinario)**

Le Parti concordano di integrare il comma 2 dell'articolo 129 come segue:

Dopo "nel limite di 250 ore annue." è aggiunto "Per i dipendenti da agenzie immobiliari il limite massimo è stabilito in 200 ore annue".

### **Art. 130 (Maggiorazione lavoro straordinario)**

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 130 il seguente comma 3:

"3. Per i lavoratori dipendenti da agenzie immobiliari le ore di lavoro straordinario verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 187 e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 186:

a. 15% (quindici per cento) per ore straordinarie di lavoro prestate in giorni feriali;

b. 30% (trenta per cento) per ore straordinarie di lavoro prestate in giorni festivi o la domenica;



- c. 30% (trenta per cento) per ore straordinarie di lavoro prestate in orario notturno dalla ore 22 alle 6 del mattino;
- d. 50% (cinquanta per cento) per ore straordinarie di lavoro prestate in orario notturno in giorni festivi o la domenica.”

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 130 il seguente comma 4:

“ 4. Per i lavoratori addetti ai call centers, superate le 50 ore di straordinario, per le ore eccedenti, spetta un riposo compensativo retribuito. La maggiorazione viene retribuita entro il mese successivo a quello di effettuazione dello straordinario.”

Le Parti, pertanto, concordano che il previgente comma 3 deve intendersi comma 5, il previgente comma 4 deve intendersi comma 6 e il previgente comma 5 deve intendersi comma 7.

#### **Art. 132 (Lavoro ordinario notturno)**

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 132 il seguente comma 3:

“3. Nel caso in cui i lavoratori addetti a call center prestino il lavoro ordinario notturno per un numero di ore non inferiore a quattro, questi avranno diritto alla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 187 e ad una maggiorazione del 15% (quindici per cento), fermo restando che la maggiorazione minima non può essere inferiore ad euro 15,00 (euro quindici).

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 132 il seguente comma 4:

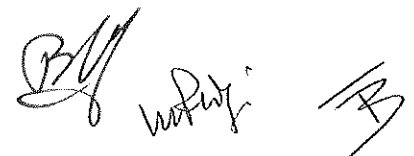
“4. La maggiorazione per lavoro notturno spetta inoltre ai lavoratori il cui turno comprende anche l'orario tra le ore 23 e le ore 8 di mattina, con l'effettuazione di lavoro per almeno 2 ore in questo arco temporale.”

### **Capo III RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITA' E PERMESSI RETRIBUITI**

#### **Art. 133 (Riposo settimanale)**

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 133 il seguente comma 3:

“3. L'operatore di vendita che, per ragioni di dislocazione del lavoro, non possa recarsi in famiglia per oltre un mese, ha diritto ad una licenza corrispondente ai giorni di riposo non goduti, con facoltà di trasferirsi in famiglia a spese dell'azienda”.



### **Art. 134 (Lavoro Domenicale)**

Le Parti concordano di modificare l'articolo 134, comma 4, come segue:

Al comma 4 dopo l'elenco “- le madri, o i padri affidatari, di bambini di età fino a 3 anni;- i lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento conviventi” è aggiunto:

*“- i portatori di handicap di cui all'art. 3 comma 3 della legge 104/1992”.*

Le Parti concordano di aggiungere il seguente comma 8:

*“ 8. I dipendenti delle aziende che svolgono attività di gestori e/o concessionari di impianti e/o strutture destinate al parcheggio e/o alla sosta, qualora – ai sensi dell'articolo 5, Legge 23 febbraio 1934, n. 370 – effettuino il riposto settimanale di legge in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta, per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica, la sola maggiorazione del 20% delle quota oraria della normale retribuzione di cui all'articolo 187 del presente C.C.N.L. Eventuali trattamenti simili in atto in sede aziendale sono assorbibili fino a concorrenza.”*

Le Parti concordano di aggiungere il seguente comma 9:

*“9. I lavoratori dipendenti da agenzie immobiliari, nelle sole località di interesse turistico, a vocazione turistica ed in quelle termali, in caso di prestazione lavorativa domenicale, fermo restando il riposo compensativo, hanno diritto ad un'indennità pari al 10% della paga base conglobata, per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate.”*

Le Parti, pertanto, concordano che il previgente comma 8 diviene comma 10, il comma 9 diviene comma 11, il comma 10 diviene comma 12, il comma 11 diviene comma 13 ed il comma 12 diviene comma 14.

### **Art. 138 (Lavoro ordinario domenicale per gli impianti di distribuzione di carburante autostradale)**

Le Parti concordano di modificare il titolo dell'articolo 138 aggiungendo “e altre casistiche”.

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 138 il seguente comma 3:

*“3. Tale maggiorazione è elevata al 20% (venti per cento) per i dipendenti da agenzie di scommesse, da aziende che svolgono attività di gestori e/o concessionari*

*di impianti e/o strutture destinate al parcheggio e/o alla sosta e per gli addetti ai call centers.”*

#### **Art. 139 (Permessi retribuiti)**

Le Parti concordano di sostituire all'articolo 139 alla fine del comma 4 i due punti con il punto.

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 139 il seguente comma 12:

*“12. Per gli addetti ai call center i permessi retribuiti spettano in misura pari a:*

- 88 ore, nelle aziende fino a 15 dipendenti;*
- 104 ore, nelle aziende oltre i 15 dipendenti.”*

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 139 il seguente comma 13:

*“13. Per gli operatori di vendita, oltre ai permessi previsti in sostituzione delle ex festività, spettano 9 giornate annue di ulteriori permessi retribuiti. Tali permessi vengono attribuiti in ragione di 1/12 per ogni mese intero di servizio prestato e, se non goduti entro l'anno di maturazione, danno luogo al pagamento di una corrispondente indennità sostitutiva, determinata sulla base della retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure possono essere utilizzati entro il 30 giugno dell'anno successivo.”*

#### **Capo V CONGEDI – DIRITTO ALLO STUDIO - ASPETTATIVE**

#### **Art. 149 (Permessi per decessi e gravi infermità)**

Le Parti concordano di aggiungere all'art. 149 il seguente ultimo comma:

*“11. E' nullo il licenziamento intimato al dipendente a causa della domanda o della fruizione di detto congedo.”*

#### **Art. 150 (Aspettativa per gravi motivi familiari)**

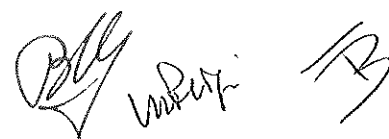
Le Parti concordano di modificare il titolo dell'art. 150 come segue **“(Congedo per gravi motivi familiari)”**.

Le Parti concordano di aggiungere all'art. 150 il seguente ultimo comma:

*“14. E' nullo il licenziamento intimato al dipendente a causa della domanda o della fruizione di detto congedo.”*

#### **Art. 157 (Congedi e permessi per handicap)**

Le Parti concordano di modificare l'articolo 157 come segue:



Al comma 2 dopo “Le agevolazioni di cui ai punti a), b) e c), sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati” è aggiunto: “salvo che non sia richiesta dai sanitari la presenza dei genitori.”

#### **Art. 157 bis (Congedo per le donne vittime di violenza di genere)**

Le Parti concordano di aggiungere il seguente articolo 157 bis:

- “1. La lavoratrice inserita in percorsi relativi alla violenza di genere, debitamente certificata dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all’articolo 5 bis della Legge n. 119/2013, ha diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.*
- 2. Analogamente, le titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nelle ipotesi sopra previste, hanno diritto alla sospensione del rapporto per un periodo massimo di tre mesi.*
- 3. La lavoratrice è tenuta a preavvisare il datore di lavoro della volontà di usufruire del congedo con almeno sette giorni di anticipo e deve produrre la documentazione giustificativa dell’assenza.*
- 4. Durante il periodo di congedo, alla lavoratrice è corrisposta un’indennità corrispondente all’ultima retribuzione, composta degli elementi di cui all’articolo 187 del presente C.C.N.L.*
- 5. L’indennità è corrisposta dal datore di lavoro con le modalità di cui all’articolo 1 commi 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.*
- 6. Tale periodo è computato nell’anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima e alla quattordicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.*
- 7. Il congedo può essere fruito su base oraria o giornaliera nell’arco di tre anni.*
- 8. In caso di fruizione ad ore, la lavoratrice deve comunicare al datore di lavoro la sua intenzione con preavviso minimo di quindici giorni, indicando:*
  - il numero di mesi di congedo spettante;*
  - l’arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruito;*
  - la programmazione mensile delle ore di congedo che dovrà essere concordata con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali.*
- 8. In ogni caso, non sono ammissibili richieste che prevedano l’effettuazione di prestazioni lavorative inferiori a 4 ore giornaliere.*
- 9. La fruizione del congedo a ore è ammessa anche a più riprese fino ad esaurimento del periodo massimo spettante ai sensi di legge.*
- 10. La lavoratrice di cui al comma 1 del presente articolo, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, ove disponibile in organico.*

11. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto a tempo pieno."

## Capo VII MISSIONE E TRASFERIMENTO

### Art. 161 bis (Disciplina speciale per le trasferte degli operatori di vendita)

Le Parti concordano di aggiungere il seguente articolo 161 bis:

"1. Per gli operatori di vendita, in caso di trasferta, la diaria fissa ha carattere retributivo per il 50% del suo ammontare.

2. La diaria non è dovuta per il periodo di permanenza in sede. Peraltro, al lavoratore che non sia stato mandato in viaggio per tutto il periodo convenuto deve essere corrisposta un'indennità per i giorni di mancato viaggio pari a 2/5 della diaria.

3. Se il lavoratore non ha la residenza nel luogo in cui ha sede l'azienda ha, inoltre, diritto al rimborso delle maggiori spese sostenute per la permanenza in sede.

4. Qualora l'azienda non corrisponda la diaria, le spese sostenute e documentate dall'operatore per vitto e alloggio nell'espletamento della propria attività fuori dall'abituale sede di lavoro, sono rimborsate con un'indennità da concordarsi."

### Art. 163 (Trasferimenti)

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 163 il seguente comma 5:

"5. Per gli operatori di vendita valgono le seguenti condizioni:

a) il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con un preavviso di almeno 30 (trenta) giorni;

b) oltre al rimborso per le spese di viaggio, per il nucleo familiare e di trasporto delle masserizie, spetta la diaria per 10 (dieci) giorni all'operatore di vendita senza carico di famiglia, per 20 (venti) giorni – oltre ad un giorno per ogni figlio a carico – all'operatore di vendita con famiglia."

## Capo VIII - MALATTIE E INFORTUNI

### Art. 168 (Periodo di comporta)

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 168 i seguenti commi quarto e quinto:

"4. Per gli operatori di vendita, il periodo di conservazione del posto di lavoro ha una durata di 8 (otto) mesi in caso di anzianità di servizio fino a sei anni e di 12 (dodici mesi) in caso di anzianità di servizio superiore.

  
  
  
77

5. In caso di malattie diverse, il posto è conservato fino ad un massimo di 8 (otto) mesi di assenza complessiva nell'arco dei 12 (dodici) mesi precedenti per gli operatori di vendita con anzianità di servizio fino a 6 (sei) anni ovvero di 12 (dodici) mesi di assenza complessiva nell'arco dei 18 (diciotto) mesi precedenti per gli operatori di vendita con anzianità di servizio superiore.”

#### **Art. 169 (Trattamento economico di malattia)**

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 169 il seguente comma 11:

*“11. Gli operatori di vendita hanno diritto ad un trattamento economico interamente a carico dell'azienda, fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione di fatto:*

<i>Anni di servizio</i>	<i>Durata assenza</i>	<i>%</i>
<i>Fino al 6°</i>	<i>primi 5 mesi</i>	<i>100</i>
	<i>3 mesi successivi</i>	<i>50</i>
<i>Oltre il 6°</i>	<i>primi 8 mesi</i>	<i>100</i>
	<i>4 mesi successivi</i>	<i>50</i>

#### **Art. 170 (Infortunio)**

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 170 il seguente comma 4:

*“4. Gli operatori di vendita, in caso di infortunio – o di malattia professionale – hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di erogazione da parte dell'INAIL dell'indennità giornaliera per malattia temporanea.”*

#### **Art. 171 (Trattamento economico di infortunio)**

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 171 i seguenti commi sette ed otto:

*“7. Gli operatori di vendita soggetti all'assicurazione obbligatoria hanno diritto, oltre all'indennità erogata dall'INAIL, ad un trattamento integrativo, a carico dell'azienda, fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione di fatto:*

<i>Anni di servizio</i>	<i>Durata assenza</i>	<i>%</i>
-------------------------	-----------------------	----------

<i>Fino al 6°</i>	<i>primi 5 mesi</i>	<i>100</i>
	<i>3 mesi successivi</i>	<i>50</i>
<i>Oltre il 6°</i>	<i>primi 8 mesi</i>	<i>100</i>
	<i>4 mesi successivi</i>	<i>50</i>

8. In caso di infortunio sul lavoro gli operatori di vendita hanno, inoltre, diritto alla corresponsione aggiuntiva (da attuare attraverso polizze assicurative o forme equivalenti) dei seguenti importi:

- € 27.500,00 in caso di morte;
- € 37.500,00 in caso di invalidità permanente totale.”

#### **Art. 176 bis (Aspettativa per sospensione patente)**

Le Parti concordano di aggiungere il seguente articolo 176 bis:

*“1. L’operatore di vendita al quale sia stata sospesa la patente per infrazioni commesse durante lo svolgimento dell’attività, può richiedere, per un massimo di sei mesi, un periodo di aspettativa non retribuita né computabile ad alcun effetto, legale o contrattuale, nel caso in cui gli sia stato richiesto espressamente l’uso dell’automezzo per lo svolgimento delle proprie mansioni.”*

#### **Capo IX – MATERNITA’ E PATERNITA’**

#### **Art. 178 (Congedo di maternità e paternità)**

Le Parti concordano di modificare il primo comma dell’articolo 178 come segue:

Alla lettera d) primo comma, dopo le parole “dopo il parto” è aggiunto “anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi”.

Dopo la lettera d) del primo comma è aggiunto il seguente secondo comma:

*“2. In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di cui alle lettere c) e d), comma 1, e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell’attività lavorativa. Tale disposizione trova applicazione anche nei casi di congedo di maternità per adozione e affidamento”.*

Le Parti, pertanto, concordano che il previgente secondo comma diviene terzo comma, il terzo diviene quarto, il quarto diviene quinto, il quinto diviene sesto, il sesto diviene settimo, il settimo diviene ottavo, l'ottavo diviene nono, il nono diviene decimo e il decimo comma diviene undicesimo comma.

Le Parti concordano, inoltre, di modificare l'inciso relativo al Congedo obbligatorio e congedo facoltativo del padre come segue:

*“(Congedo obbligatorio e congedo facoltativo del padre)*

*Il congedo obbligatorio ed il congedo facoltativo di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), della Legge 28 giugno 2012, n. 92, sono fruibili dal padre, lavoratore dipendente, entro il quinto mese di vita del figlio, secondo quanto stabilito dalla medesima legge e successive modificazioni ed integrazioni.*

*Il padre lavoratore dipendente ha diritto, per i giorni di congedo a un'indennità giornaliera a carico dell'INPS, pari al 100% della retribuzione, corrisposta secondo le modalità stabilite dall'articolo 22, comma 2, del D.lgs. n. 151/2001.”*

#### **Art. 179 (Congedo parentale)**

Le Parti concordano di modificare il primo comma dell'articolo 179 come segue:

Dove indicato “nei suoi primi otto anni di vita” deve intendersi sostituito con “nei suoi primi dodici anni di vita”.

Le Parti concordano di modificare il sesto comma dell'articolo 179 come segue:

Ove previsto “fino al terzo anno di vita del bambino” deve intendersi così sostituito “fino al sesto anno di vita del bambino”.

#### **Art. 179 bis (Congedo parentale a ore)**

Le Parti concordano di aggiungere il seguente articolo 179 bis:

*“1. Per venire incontro alle esigenze dei lavoratori di conciliare i tempi di vita e di lavoro, è stabilito che il congedo parentale di cui all'articolo 179 del presente C.C.N.L., possa essere fruito anche a ore, secondo le seguenti modalità:*

*a) il lavoratore che intende avvalersi del congedo a ore, deve comunicare al datore di lavoro la sua intenzione con un preavviso minimo di quindici giorni indicando:*

*- il numero di mesi di congedo parentale spettanti ai sensi del D.lgs. n. 151/2001 che intende utilizzare;*

*- l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruito;*

*- la programmazione mensile delle ore di congedo che dovrà essere concordata con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali.*



*Non sono ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori a 4 ore giornaliere, salvo diversa intesa tra le parti.*

*b) la fruizione del congedo a ore è ammessa anche a più riprese fino ad esaurimento del periodo massimo spettante ai sensi di legge.*

*2. Il lavoratore ha diritto di cumulare, nella stessa giornata, i permessi fruiti in modalità oraria per l'assistenza ai familiari, anche se minori (art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104) e i Permessi fruiti in modalità oraria dal lavoratore a beneficio di se stesso (art. 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n.104), sempre nel rispetto del limite di cui all'ultimo periodo del precedente punto a).*

*3. E' demandata alla contrattazione di secondo livello la facoltà di prevedere criteri di cumulabilità differenti rispetto a quelli definiti al precedente comma 2.*

*4. Il lavoratore ha diritto a cumulare la fruizione del congedo parentale su base oraria con permessi o riposi disciplinati da disposizioni normative diverse dal T.U. maternità/paternità.*

*5. Per il calcolo dell'indennità economica prevista dalla legge e da erogare per ciascuna ora di congedo viene utilizzato il divisorio orario contrattuale 168.*

*6. Tutti gli oneri di comunicazione all'INPS in merito alla fruizione del congedo parentale a ore restano in capo al lavoratore interessato."*

#### **Art. 180 (Permessi per assistenza al bambino)**

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 180 il seguente ultimo comma:

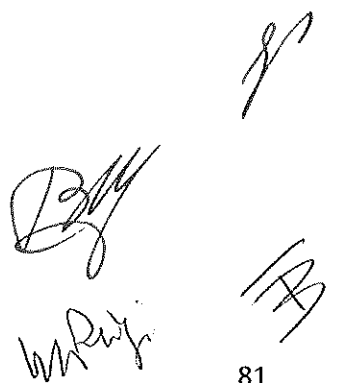
*"9. Il diritto al congedo per malattia del bambino spetta anche ai genitori adottivi e affidatari senza limiti fino al sesto anno di età del minore, e nella misura massima di 5 (cinque) giorni lavorativi all'anno ciascuno tra i sei e gli otto anni di età del minore."*

#### **Art. 181 bis (Adozioni internazionali)**

Le Parti concordano di inserire nel Capo IX – Maternità e Paternità il seguente articolo 181 bis:

*"1. In caso di adozione internazionale, il lavoratore potrà richiedere un periodo di aspettativa non retribuita di 30 giorni, frazionabili in due parti, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva prima dell'ingresso del minore in Italia."*

#### **Capo XII – SCATTI DI ANZIANITA'**

The block contains several handwritten signatures and initials. At the top right, there is a signature that appears to be 'S'. Below it, there are two more signatures: one that looks like 'D' and another that is more stylized. At the bottom right, there are initials 'MB' and 'W.P.'.

### Art. 185 (Scatti di anzianità)

Le Parti concordano di modificare all'articolo 185 la tabella riportata al comma 2 aggiungendo i seguenti due livelli di inquadramento:

Operatori vendita 1	15,50
Operatori vendita 2	14,46

Per il resto, la tabella rimane invariata.

### Capo XIII – TRATTAMENTO ECONOMICO

#### Art. 187 (Retribuzione di fatto)

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 187 il seguente secondo comma:

*“2. La retribuzione di fatto per gli operatori di vendita è costituita dalla media mensile dei guadagni globali percepiti nei 12 (dodici) mesi precedenti l'ultima liquidazione periodica (ovvero nel minor periodo di servizio prestato).”*

#### Art. 192 (paga base nazionale conglobata)

Le Parti concordano di richiamare l'ACCORDO INTEGRATIVO IN MATERIA RETRIBUTIVA del “CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEL TERZIARIO: COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI” del 1° Luglio 2013 sottoscritto in data 04/04/2017 e di sostituire le tabelle di cui all'articolo 192 come segue:

#### livello

	01/11/2016	3° elem.
Q.	2.656,11	2,07
I°	2.208,48	2,07
II°	1.977,90	2,07
III°	1.763,29	2,07
IV	1.592,68	2,07
V	1.487,26	2,07
VI	1.386,42	2,07
VII	1.264,65	2,07

Operatore di vendita 1	1.538,63	-
Operatore di vendita 2	1.371,26	-

### Apprendistato

**01/11/2016**

2 (1°-18° m.)	1.594,75
2 (19°-36° m.)	1.765,36
3 (1°-18° m.)	1.489,33
3 (19°-36° m.)	1.594,75
4 (1°-18° m.)	1.388,49
4 (19°-36° m.)	1.489,33
5 (1°-18° m.)	1.266,72
5 (19°-36° m.)	1.388,49
6 (1°-12° m.)	1.266,72
6 (12°-24° m.)	1.388,49

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 192 la seguente tabella, relativa agli addetti ai call center:

### livello

	Addetti ai call center	
	1/05/2017	3° elem.
Q.	2.656,10	2,07
I°	2.208,47	2,07
II°	1.977,91	2,07
III°	1.763,29	2,07
IV	1.592,32	2,07
V	1.487,24	2,07

*[Handwritten signatures and initials]*

VI	1.386,40	2,07
VII	1.264,62	2,07

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 192 la seguente tabella, relativa lavoratori assunti con contratto di sviluppo occupazionale (CSO):

livello

	Contratto di sviluppo occupazionale (CSO)	
	1/05/2017	3° elem.
I°	1.877,21	2,07
II°	1.681,21	2,07
III°	1.498,80	2,07
IV	1.353,78	2,07
V	1.264,17	2,07
VI	1.178,46	2,07
VII	1.074,95	2,07

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 192 la seguente tabella, relativa lavoratori assunti con contratto di primo ingresso (CPI) e contratto di reimpiego (CR):

livello

	Contratto di Primo Impiego (CPI) e Contratto di reimpiego (CR)			
	Retribuzione primo anno		Retribuzione secondo anno	
Q.	-	-	-	-
I°	-	-	-	-
II°	-	-	-	-
III°	1.322,47	2,07	1.498,80	2,07
IV	1.194,51	2,07	1.353,80	2,07

V	1.115,45	2,07	1.264,17	2,07
VI	1.039,81	2,07	1.178,46	2,07
VII	-	-	-	-

***“Nota a verbale***

*La retribuzione mensile è comprensiva dell’indennità di contingenza nelle seguenti misure:*

Livello	Contingenza €
Q	540,37
1	537,52
2	532,54
3	527,90
4	524,22
5	521,94
6	519,76
7	517,51
<b>Operatore vendita 1</b>	530,04
<b>Operatore vendita 2</b>	526,11

*L’importo dell’E.d.r. pari € 10,33 per tredici mensilità è compreso nell’indennità di contingenza.*

*La retribuzione mensile è inoltre comprensiva dell’indennità prevista per i quadri.”*

**Art. 192 bis (Salario incentivante)**

Le Parti concordano di inserire il seguente articolo 192 bis:

Handwritten signatures and initials, including a large 'P' at the top right, and several cursive signatures below it.

- “1. Per gli addetti ai call center inseriti al sesto livello che, in via preliminare e continuativa – per almeno il 70% della loro attività – si occupano di campagne di outbound – chiamate telefoniche in uscita – con compiti di promozione, vendita, telemarketing, presa appuntamenti ecc., il salario è composto da una parte variabile, aggiunta alla parte fissa tabellare, fino ad un massimo del 15% di questa.*
- 2. Un diverso importo della parte variabile potrà essere stabilito dalla contrattazione di secondo livello.*
- 3. La parte variabile tiene conto dei risultati di produttività del gruppo omogeneo di lavoro come segue:*
- in caso di scostamento di più o meno 7,5% dalla media del gruppo si avrà un aumento del tabellare pari al 5% del livello corrispondente;*
  - in caso di scostamento oltre il meno 7,5% dalla media del gruppo non si avrà nessun aumento del tabellare;*
  - in caso di scostamento oltre il più 7,5% dalla media del gruppo si avrà un aumento del tabellare pari al 15% del livello corrispondente.*
- 4. Per periodi di almeno sei mesi, qualora nell’impresa, non vi fossero campagne outbound in essere, agli operatori sarà riconosciuta un’indennità forfettaria pari al 5% della paga base ed essi potranno essere adibiti a mansioni diverse rispetto all’outbound telefonico e spostati nel settore inbound - chiamate in ingresso – o in altre attività presenti in quel momento in azienda. Dopo trenta mesi di inserimento in questa area, gli addetti saranno inquadrati automaticamente al quinto livello.*
- 5. A seguito del passaggio automatico al quinto livello decade il salario incentivante.”*

## **Capo XIV MENSILITA' SUPPLEMENTARI (13° e 14°)**

### **Art. 198 – (Quattordicesima mensilità)**

Le Parti concordano di eliminare l’ultimo comma dell’articolo 198.

## **Capo XV CAUZIONI**

### **Art. 201 bis (Rischio macchina)**

Le Parti concordano di aggiungere il seguente articolo 201 bis:

*“1. Fermo restando l’accollo all’Operatori di Vendita della franchigia di € 130,00 per ogni sinistro, le spese di riparazione dell’automezzo per incidenti passivi provocati – senza dolo – dagli operatori di vendita durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative saranno sostenute dall’impresa nella misura dell’80% (ottanta per cento) e comunque con un massimale di € 3.000,00, anche con forme assicurative o altre equivalenti convenzionalmente pattuite tra le parti interessate.*

2. *Resta fermo il diritto di controllo sull'effettività del danno e sulla corrispondenza della fattura.*
3. *L'uso dell'automezzo deve, comunque, essere preventivamente autorizzato dall'impresa."*

## **Capo XX APPALTI**

### **Art. 208 (Appalti)**

Le Parti concordano di sostituire l'articolo 208 come segue:

- "1. Rilevato che il settore è caratterizzato dalla produzione dei servizi anche tramite contratti di appalto, le Parti intendono tenere conto, da un lato, delle caratteristiche strutturali del settore medesimo e delle attività delle imprese del settore e, dall'altro, dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi della occupazione.*
- 2. Fatta salva la volontà delle Parti di tutelare in tutte le sedi utili i lavoratori impegnati nell'attività oggetto di cessazione di appalto, per la disciplina di dettaglio si rimanda alle disposizioni di legge vigenti e ad eventuali successive modifiche che dovessero intervenire."*

## **Capo XXI DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI**

### **Art. 215 (Provvedimenti disciplinari)**

Le Parti concordano di aggiungere all'articolo 215 il seguente comma 6:

- "6. Per gli operatori di vendita, nel caso di assenza non giustificata fino a tre giorni, si applicherà una multa non eccedente il 10% della retribuzione giornaliera di fatto. Nel caso di assenza oltre tre giorni o di recidiva oltre la terza volta nell'anno solare, si applicherà il licenziamento senza preavviso."*

## **Capo I RECESSO**

### **Art. 220 – (Normativa)**

Le Parti concordano di modificare il comma 6 dell'articolo 220 come segue:

- "6. Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASPI)."*

Le Parti concordano di sostituire l'ultimo comma dell'articolo 220 come segue:

- "12. A decorrere dal 7 marzo 2015 per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato – ivi compresi gli apprendisti e i rapporti a tempo indeterminato*

  
87

*derivanti dalla trasformazione di un rapporto a termine - , al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire ad ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.”*

Le Parti concordano di aggiungere il seguente comma 13 all'articolo 220:

*“13. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo valgono le vigenti disposizioni di legge.”*

#### **Art. 221 (Nullità del licenziamento)**

Le Parti concordano di aggiungere il seguente comma 2 all' articolo 221:

*“2. Per i lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 deve considerarsi illegittimo il licenziamento in tutti i casi previsti dal D.lgs. n. 23/2015.”*

#### **Art. 222 (Nullità del licenziamento per matrimonio)**

Le Parti concordano di aggiungere il seguente comma 4 all' articolo 222:

*“4. Allo stesso modo per i lavoratori assunti da 7 marzo 2015 il licenziamento intimato durante il periodo di tutela del matrimonio deve considerarsi illegittimo.”*

### **Capo IV - DIMISSIONI**

#### **Art. 231 (Dimissioni)**

Le Parti concordano di modificare il comma 2 dell'articolo 231 come segue:



*"2. Le dimissioni devono essere rassegnate con le modalità di cui ai successivi commi 5 e seguenti e con il rispetto dei seguenti termini di preavviso a decorrere dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese:"*

La restante parte del comma 2 rimane invariata.

Le Parti concordano di sostituire i commi 5, 6 e 7 dell' articolo 231 come segue:

*"5. Le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, ad eccezione delle ipotesi specificatamente previste dal D.lgs. n. 151/2015, devono essere effettuate, a pena di inefficacia, con modalità esclusivamente telematiche, utilizzando appositi moduli resi disponibili dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione Territoriale del lavoro competente.*

*6. Il lavoratore potrà scegliere tra due opzioni:*

*a) inviare il nuovo modulo autonomamente tramite il sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;*

*b) rivolgersi ad un soggetto abilitato che avrà il compito di compilare i dati ed inviarli al Ministero del Lavoro.*

*7. Entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo di cui al comma 5 il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità."*

Le Parti concordano che i commi 8, 9 e 10 dell' articolo 231 devono intendersi eliminati.

#### **Art. 232 (Dimissioni per matrimonio)**

Le Parti concordano che l'articolo 232 deve intendersi eliminato.

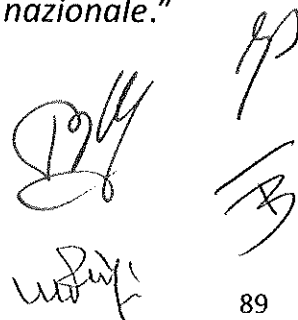
### **Sezione V – ALLINEAMENTO CONTRATTUALE, DECORRENZA E DURATA**

#### **Art. 235 (Decorrenza e durata)**

Le Parti concordano di sostituire l'articolo 235 come segue:

*"1. Il presente Contratto decorre dal **01/05/2017** e avrà scadenza al **30/04/2020**.*

*2. Le Parti, alla luce del condiviso principio di ultra vigenza, concordano che il contratto si intenderà rinnovato per ulteriori tre annualità se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata A/R. In caso di disdetta, il contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale."*



**Art. 236 (Clausola di salvaguardia)**

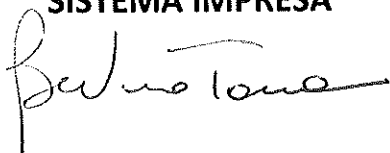
Le Parti concordano di aggiungere il seguente articolo 236:

*“1. Gli eventuali Accordi interconfederali e le normative nazionali che dovessero intervenire, nell’arco di vigenza contrattuale, su materie definite e/o riguardanti il presente C.C.N.L., saranno recepiti nell’ambito dello stesso. Eventuali esigenze di armonizzazione normativa e retributiva saranno definite tra le Parti, con incontri annuali da tenersi nel mese di giugno.”*

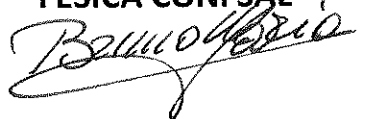
Letto, approvato e sottoscritto

Roma, 20 aprile 2017

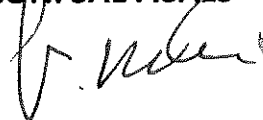
**SISTEMA IMPRESA**



**FESICA CONFESAL**



**CONFESAL FISALS**



**CONFESAL**

