

# C.C.N.L.

## PER I DIPENDENTI DEL TERZIARIO: COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI

### Assetti contrattuali

1. La complessità dei settori rappresentati dalle parti stipulanti, caratterizzata da imprese spesso piccole e piccolissime, necessita di uno strumento come il c.c.n.l. che svolge un ruolo significativo nella regolazione dei rapporti di lavoro.
2. Per rendere la contrattazione collettiva più rispondente ai nuovi bisogni dei lavoratori e delle imprese e favorire l'obiettivo della crescita fondata sull'aumento della produttività, le parti stipulanti il presente c.c.n.l. concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificamente indicati dal presente contratto.

### Validità e sfera di applicazione del contratto

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 CCNL 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 CCNL che non aderiscono all'E.BI.TE.N., dovranno necessariamente garantire ai propri dipendenti prestazioni equivalenti a quelle erogate dall'Ente Bilaterale.
2. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente c.c.n.l., o qualsiasi estensione, pattuita con le altre parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non, con il consenso espresso compiutamente dalle parti stipulanti.
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;
- Commercio di zucchero, cioccolato, dolciumi, 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**

- 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 puericoltura;
- 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;
- 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 CCNL;
- 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.”

4. Le parti si danno atto che il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi e accordi speciali riferentesi alle medesime categorie, sopra elencate. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa.

5. Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare la sfera di applicazione e far rispettare, per il periodo di loro validità, il contratto generale e le norme aziendali stipulate in base ai criteri da esso previsti anche in considerazione di quanto disposto in merito dalla legislazione vigente.

6. Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

**Sezione prima**  
**SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI**

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

*Art. 1 (Livello nazionale)*

1. Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, SISTEMA IMPRESA e le Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori firmatarie del presente contratto si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro economico e produttivo del comparto, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di ristrutturazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, "franchising", appalti, esternalizzazione e di innovazione tecnologica.

2. Saranno altresì presi in esame i processi di sviluppo e riorganizzazione di comparti merceologici o di settori strutturalmente omogenei.

3. Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto, sia globalmente che per comparti e settori omogenei:

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;

b) le conseguenze dei suddetti processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica sull'occupazione e sulle caratteristiche professionali dei lavoratori interessati;

c) la formazione e riqualificazione professionale;

d) la struttura dei comparti e settori nonché le prevedibili evoluzioni della stessa;

e) i problemi relativi al processo di razionalizzazione del settore commerciale sia globalmente che articolato per comparti omogenei, nonché lo stato di applicazione delle principali leggi sul settore e la opportunità di eventuali loro modifiche e le politiche dirette a riforme di settore e alla regolamentazione di orari commerciali.

*Art. 2 (Livello territoriale)*

1. Annualmente, a livello regionale e provinciale, di norma entro il primo quadrimestre o, su richiesta di una delle parti, in un periodo diverso, le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali espressione delle Organizzazioni Sindacali Nazionali firmatarie, si incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto - articolato per comparti merceologici e settori omogenei - anche orientato al raggiungimento di intese, sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, "franchising", utilizzo di lavori atipici, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.

2. Nello stesso incontro saranno esaminati: la dinamica evolutiva della rete commerciale ed i conseguenti effetti sull'occupazione, le problematiche inerenti alla legislazione commerciale e di disciplina dell'orario di apertura dei negozi, il calendario annuo delle aperture domenicali e festive, anche con riferimento al decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114 e s.m.i. nonché ai nuovi processi in tema di mercato del lavoro, come disciplinati dal presente c.c.n.l.

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

1. Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le aziende di cui alla sfera di applicazione del presente contratto, anche attraverso le Associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscano o conferiscano mandato, che occupano complessivamente più di:

- a) 150 dipendenti se operano nell'ambito di una sola provincia;
- b) 200 dipendenti se operano nell'ambito di una sola regione;
- c) 300 dipendenti se operano nell'ambito nazionale;

si incontreranno con le Organizzazioni sindacali stipulanti ai rispettivi livelli per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'azienda; nella stessa occasione, o anche al di fuori delle scadenze previste, a richiesta di una delle parti, forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni anche orientate al raggiungimento di intese, preventive alla fase di attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terzizzazione, utilizzo di lavori atipici e di innovazione tecnologica che investono l'assetto aziendale e nuovi insediamenti nel territorio.

2. Verranno fornite inoltre informazioni relative a processi di concentrazione, internazionalizzazione, affiliazione, responsabilità sociale delle imprese.

3. Nella medesima occasione verranno fornite informazioni sul lavoro domenicale e festivo, nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie di impiego ivi occupate. Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle imprese, quali, ad esempio, codice di condotta e certificazioni.

4. Qualora l'esame abbia per oggetto problemi e dimensioni di carattere regionale o nazionale, l'incontro si svolgerà ai relativi livelli, su richiesta di una delle parti, convocato dalle rispettive Organizzazioni imprenditoriali.

5. Nel corso di tale incontro l'azienda esaminerà con le Organizzazioni sindacali le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti, i criteri della loro localizzazione, gli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione sia nei suoi aspetti qualitativi che quantitativi, interventi di formazione, riqualificazione del personale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri a livello nazionale e comunitario.

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

7. Con la stessa periodicità di cui al 1° comma del presente articolo, le aziende che occupano almeno 50 dipendenti, forniranno alle Organizzazioni sindacali e/o R.S.A. informazioni, orientate alla consultazione tra le parti, così come previsto dal decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25 riguardanti:

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

8. Le parti con la presente disciplina hanno inteso adempiere alla normativa comunitaria e nazionale vigente in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.

**Titolo II**  
**CONTRATTAZIONE**

**Capo I**  
**LIVELLO NAZIONALE**

*Art. 4 (Procedure per il rinnovo)*

1. Il c.c.n.l. avrà durata triennale.
2. La piattaforma per il rinnovo del c.c.n.l. sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.
3. Nel suddetto periodo antecedente la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
4. Qualora una delle parti violi il periodo di "tregua sindacale" di cui al precedente comma, l'altra parte avrà diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto in tale periodo.
5. Il ritardo nella presentazione della piattaforma, nelle modalità sopra indicate, comporterà come conseguenza lo slittamento, in misura pari al ritardo stesso, dei termini a partire dai quali decorrerà il periodo di "tregua sindacale".
6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 6 (sei) mesi dalla scadenza del presente CCNL, sarà erogata un'indennità pari al 50% del tasso di inflazione applicato al minimo tabellare.
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 CCNL.

**Capo II**  
**SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE**

*Art. 5 (Premessa)*

1. Le Parti concordano di prevedere che la contrattazione di II° livello può essere alternativamente di tipo territoriale, aziendale ed anche di filiera o particolari contesti individuati concordemente dalle Parti sociali.
2. Nell'ormai consolidata elasticità dei mercati, le Parti riconoscono la necessità di strumenti contrattuali flessibili che si adattino alle singole realtà disciplinate dal presente c.c.n.l. e, allo scopo, le Parti auspicano lo sviluppo della contrattazione aziendale in tutte le realtà ove essa è possibile.
3. A livello regionale/provinciale od aziendale, su richiesta di una delle Parti, le Associazioni imprenditoriali territoriali e dei Lavoratori espressione delle OO.SS: Nazionali firmatarie del presente contratto s'incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto territoriale articolato per comparto merceologico e settore omogeneo, orientato al raggiungimento d'intese aziendali, sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, "franchising", utilizzo di contratti di lavoro cosiddetti "atipici", contrattazione di secondo livello, eventuali deroghe previste dalla Legge, formazione e sicurezza sul lavoro, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.
4. La previsione collettiva ha comunque carattere sussidiario rispetto alla contrattazione aziendale e, pertanto, sarà da essa sostituita nelle singole disposizioni definite. Le Parti riconoscono la fondamentale importanza della gestione locale di una parte degli aspetti contrattuali e

concordano sulla possibilità che la contrattazione aziendale, tra fonti collettive dello stesso livello e secondo il criterio della successione temporale possa, fatti salvi i diritti quesiti dei lavoratori, portare anche a deroghe peggiorative rispetto a particolari istituti definiti dal presente c.c.n.l..

#### *Art. 6 (Contenuti)*

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 plurisettemanali 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 CCNL;
- 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 CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio o che siano autorizzate dalla Parti mediante 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 fruita.

*Art. 7 (Criteri guida)*

*Eliminato*

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

*Eliminato*

*Art. 9 (Modalità di verifica)*

*Eliminato*

**Capo III**  
**LIVELLO AZIENDALE**

*Art. 10 (Materie)*

*Eliminato*

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

*Premessa*

Il sistema della bilateralità del terziario è un sistema ormai evoluto, tuttavia è un sistema formatosi per stratificazioni succedute nel tempo, che hanno portato a costituire in diversi momenti e contesti sia normativi che contrattuali, l'Ente Bilaterale Nazionale del Terziario EBITEN, il fondo FORMAZIENDA dedicato alla formazione continua e gli EBITEN regionali competenti per territorio.

Anche a fronte delle recenti novità legislative, si ravvisa l'esigenza di rivedere ruoli e compiti al fine di rendere maggiormente efficace e funzionale, anche nella percezione dei destinatari (aziende e dipendenti), la gestione delle prestazioni in capo ai diversi soggetti che compongono la bilateralità del settore.

Oggi si pone la questione di una riforma organica e coordinata del sistema che si orienti secondo alcune fondamentali linee direttrici:

- 1) specializzare e razionalizzare il sistema della bilateralità, concentrando gli sforzi verso gli obiettivi prioritari, ottimizzando la gestione;
- 2) eliminare le attività non caratteristiche e improprie e le duplicazioni.

*Art. 11 (Commissione Paritetica).*

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.:

- predispone 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;
- f) individua figure professionali, non previste nell'attuale classificazione o non sufficientemente declinate in competenze, conoscenze e abilità, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza anche ai fini della certificazione e validazione delle competenze; a tale scopo l'E.BI.TE.N. procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei, con particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti nel settore del terziario.

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

*Eliminato*

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

*Eliminato*

*Art. 14 (Osservatorio nazionale)*

*Eliminato*

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

1. Le Parti concordano di avvalersi della "Commissione paritetica nazionale di garanzia e conciliazione", di seguito anche Commissione paritetica nazionale, costituita all'interno dell'EBITEN composta ed operante in conformità con il Regolamento approvato dalle Parti.

2. La Commissione paritetica nazionale costituisce l'Organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo. A tal fine:

a) con le modalità e le procedure previste dall'art. 16:

- esamina - ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari - tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dalla presente Parte prima del contratto;

b) in apposita sottocommissione:

1) individua figure professionali, anche su segnalazione delle imprese che applicano il presente c.c.n.l., non previste nell'attuale classificazione o non sufficientemente declinate in competenze, conoscenze e abilità, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza anche ai fini della certificazione e della validazione degli apprendimenti previsti nella "legge Fornero" (Art. 4, commi 58 e 68, della Legge 28 giugno 2012, n. 92") e meglio delineati nel decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13;

La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale. La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei.

Nello svolgimento della sua attività la Commissione dedicherà particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti nel settore dei servizi.

Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente c.c.n.l.;

2) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento.

Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti.

Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo;

3) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

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

1. Per l'espletamento di quanto previsto dall'art. 15, lett. a) e b), si applicano le procedure di seguito indicate.

2. La segreteria della Commissione paritetica nazionale ha sede presso la sede nazionale di SISTEMA IMPRESA e provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

3. La Commissione paritetica nazionale si riunisce su istanza presentata, a mezzo di raccomandata a.r., dalle Organizzazioni stipulanti il presente contratto o dalle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle predette Organizzazioni nazionali, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro, o dalle aziende aderenti a SISTEMA IMPRESA tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.

4. All'atto della presentazione dell'istanza, di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione paritetica nazionale tutti gli elementi utili all'esame della controversia.

5. Le riunioni della Commissione paritetica nazionale avranno luogo di norma presso la sede di SISTEMA IMPRESA. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente 4° comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

6. La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.
7. Le deliberazioni della Commissione paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, ~~alle~~ sulle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, 3° comma, e 412 cod. proc. civ. e 2113, 4° comma, cod. civ., come modificati dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80 e dal decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387.
8. In pendenza di procedura presso la Commissione paritetica nazionale, le OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa sindacale né legale.
9. Ove la controversia e relativa procedura abbiano riguardato questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali (Nazionale o di secondo livello), la parte, il cui diritto di organizzazione sindacale al rispetto di quanto in materia previsto risulti leso, sulla base della deliberazione della Commissione paritetica, ovvero, in assenza di detta deliberazione, sulla base di oggettivi riscontri, potrà decidere, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti (confronto da esaurirsi entro 10 giorni) di non ottemperare a sua volta alle procedure e modalità previste al riguardo.

## **Titolo IV BILATERALITA'**

### *Art. 17 (Premessa)*

1. Le parti riconfermano l'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e concordano sull'opportunità di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo.

2. Le parti, inoltre, concordano che quanto disciplinato dal presente titolo rappresenta parte integrante del trattamento economico-normativo previsto nel presente c.c.n.l. e che, pertanto, deve essere applicato da tutte le imprese, anche non aderenti al sistema associativo del terziario, della distribuzione e dei servizi, secondo le singole disposizioni dei successivi articoli.

### *Art. 18 (Ente Bilaterale Nazionale del Terziario in sigla EBITEN)*

1. L'EBITEN, entro la capienza finanziaria disponibile, svolge le funzioni previste all'articolo 11 e persegue i seguenti scopi (a titolo esemplificativo e non esaustivo):

a) promuovere la costituzione degli Enti bilaterali competenti per territorio (regionale/provinciale) e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;

b) verificare la coerenza degli Statuti e dei regolamenti degli Enti bilaterali competenti per territorio, dando i relativi visti di congruità;

c) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore terziario, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;

d) promuovere, progettare e/o gestire, anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri Organismi orientati ai medesimi scopi;

e) attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo sociale europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;

g) promuovere ed attivare le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro;

i) ricevere dalle aziende e analizzare i dati previsti all'art. 9 della legge n. 125/1991;

l) costituire una banca dati relativa alle professionalità con il supporto degli Enti bilaterali competenti per territorio affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nei vari settori;

m) valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito sulla base delle future disposizioni legislative in materia di ammortizzatori sociali. A tale scopo potranno anche essere considerate iniziative che favoriscano la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione dal lavoro, in sinergia con il Fondo FORMAZIENDA;

n) seguire lo sviluppo della somministrazione a tempo determinato nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;

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

q) promuovere lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali;

r) promuovere l'attivazione di sportelli di assistenza ai lavoratori per i servizi di previdenza e sanità integrativa;

- s) promuovere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assumere funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;
- t) valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali del terziario e delle relative esperienze bilaterali;
- u) individuare ed adottare iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'EBITEN stesso e effettuare una valutazione in merito alla possibile razionalizzazione degli Enti bilaterali, finalizzata al miglioramento dei compiti ad essi affidati dalla contrattazione;
- v) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'EBITEN.

2. Le Parti Sociali potranno richiedere all'EBITEN, entro la capienza finanziaria disponibile, attività aderenti alle seguenti funzioni:

- svolgere le attività di certificazione e conciliazione di cui agli artt. da 37 a 40 (sezione III – composizione delle controversie) in funzione sussidiaria ove non siano ancora stati costituiti gli EBITEN regionali competenti per territorio.
- esame delle problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività formative e/o lavori non tradizionalmente femminili;
- esame delle richieste relative al riconoscimento delle prestazioni a sostegno della maternità;
- monitoraggio degli interventi contrattualmente previsti a sostegno della maternità;
- formulare proposte di modelli di formazione in materia di sicurezza per i lavoratori dipendenti;
- elaborare materiali informativi e formativi idonei al lavoro nel settore terziario;
- elaborare proposte da formulare agli Enti istituzionali aventi per oggetto l'adeguamento delle procedure e degli adempimenti connessi al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni, alle specificità del settore, anche in relazione a quanto previsto per la documentazione sanitaria di cui all'articolo 12, comma 8 del presente contratto;
- esperire l'obbligo di collaborazione *ex art. 37 comma 12 D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni*;
- costituire al proprio interno commissioni paritetiche che attuino, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, studi relativi alla classificazione del personale, all'evoluzione della normativa in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- designare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale in sigla RLST secondo i criteri previsti dall' "Accordo interconfederale nazionale sul Rappresentante dei Lavoratori Territoriale (RLST) per la Salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex art.48 D.lgs.81/08)" siglato il 28 febbraio 2012 e dall' "Accordo interconfederale integrativo dell'accordo interconfederale sul Rappresentante dei Lavoratori Territoriale (RLST) per la Salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex art.48 D.lgs.81/08) del 28/02/2012" siglato il 3 aprile 2012;
- promuovere e realizzare lo sviluppo di azioni formative e non inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro;
- dà assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- trasmette al Comitato di cui all'art. 7 del D.lgs. n. 81/2008 una relazione annuale sull'attività svolta;
- comunica all'INAIL i nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici e il nominativo o i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali.

- svolge, sentite le Parti Sociali, in sinergia col Fondo FORMAZIENDA, ogni attività utile ai fini della certificazione delle competenze e della validazione degli apprendimenti previsti nella "legge Fornero" (art. 4, commi 58 e 68 della legge n. 92/2012-e meglio delineati nel D.lgs. n. 13/2013). A tal proposito tra i vari strumenti che l'EBITEN e il Fondo FORMAZIENDA hanno a disposizione per svolgere il nuovo ruolo di promotori della certificazione a cui sono stati chiamati, va annoverato il Libretto formativo. Istituito nell'ambito del percorso attuativo della Legge Biagi con il Decreto legislativo n. 276/2003, il Libretto formativo, il cui modello è stato approvato con Decreto ministeriale del 12 ottobre 2005, è uno strumento pensato per registrare, sintetizzare e documentare le diverse esperienze di apprendimento dei cittadini lavoratori nonché le competenze da essi comunque acquisite (con l'istruzione, la formazione, il lavoro, la vita quotidiana). Le Parti sociali sottoscrittrici il presente c.c.n.l. convengono nell'utilizzo del "Libretto formativo del cittadino" (allegato al presente c.c.n.l.) al fine di rilevare le reali competenze possedute dal lavoratore.

- svolge ogni qualsiasi altro compito successivamente definito dagli accordi collettivi.

L'EBITEN provvederà a formulare lo schema di regolamento per gli Enti bilaterali competenti per territorio.

#### *Art. 19 (Analisi di problemi settoriali da parte dell'EBITEN)*

*Eliminato*

#### *Art. 20 (EBITEN competenti per territorio)*

1. L'EBITEN 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'EBITEN.

#### *Art. 21 (Finanziamento dell'EBITEN)*

1. In base a quanto previsto dall' "Accordo Interconfederale per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali" siglato in data 28 maggio 2014 il contributo dovuto dalle imprese e dai lavoratori dipendenti è stabilito nella misura dell'1% dell'ammontare della retribuzione lorda ed è così ripartito: 0,80% a carico del datore di lavoro e 0,20% a carico del lavoratore.

2. Le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere mensilmente a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 30,00 lordi.

3. Il versamento del contributo ha cadenza mensile e avviene tramite Modello di Pagamento Unificato F24.

4. Per aderire all'EBITEN, in sede di compilazione del modello di pagamento F24, è necessario riportare mensilmente la causale ENBI nella sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza, esclusivamente, della colonna "importi a debito versati", indicando:

- nel campo "codice sede", il codice della sede Inps competente;
- nel campo "matricola INPS/codice IN PS/filiate azienda", la matricola Inps dell'azienda;
- nel campo "periodo di riferimento", nella colonna "da mm/aaaa", il mese e l'anno di competenza del contributo, nel formato MM/AAAA. La colonna "mm/aaaa" non deve essere valorizzata.

5. In linea con quanto previsto dall'Accordo Interconfederale sopra richiamato l'EBITEN 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)*

*Eliminato*

## **Titolo V**

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

*Art. 22. – (Principi ispiratori)*

1. Le Parti, per quanto concerne la partecipazione dei Lavoratori alla vita sindacale, fanno espresso rinvio alla Legge 20 maggio 1970 n. 300.

*Art. 23 – (Rappresentanze sindacali)*

1. Sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente c.c.n.l.;

b) di R.S.A. costituite ai sensi dell'art. 19 della Legge n. 300/1970 e appartenenti alle OO.SS. Stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di 15 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;

2. L'Organizzazione sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione di cui alle lett. a) e b) deve avvenire per iscritto con lettera raccomandata. 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.

3. Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei permessi che consenta la razionalizzazione dei costi attraverso la individuazione di un monte ore complessivo.

4. I Dirigenti sindacali aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

5. Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di dirigenti sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica e fino a tre mesi dopo la cessazione della stessa, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

6. Il mandato di Dirigente sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

7. Fermo restando che la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

*Art. 24 – (R.S.A. - Rappresentanza Sindacale Aziendale)*

*Nell'Azienda può essere costituita ad iniziativa dei Lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle Associazioni Sindacali firmatarie del presente c.c.n.l. la "Rappresentanza Sindacale Aziendale – RSA", per la quale trova applicazione la disciplina prevista dalla L. 20 maggio 1970, n. 300.*

*Art. 25 – (Permessi R.S.A.)*

1. I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:

- a. n. 1 dirigente per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano fino a 15 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b. fino a n. 2 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano da 16 a 50 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c. fino a n. 3 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano da 51 a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- d. fino a n. 5 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano più di 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata.

2. A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

3. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al 2° comma del presente articolo deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la R.S.A

4. Le sole Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente c.c.n.l., fruiranno di un monte ore annuo aziendale di permessi retribuiti pari ad 1 ora e 30 minuti complessive, moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza presso ciascuna azienda al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

5. Le ore di permesso risultanti dal suddetto monte, vanno ripartite tra le Organizzazioni Sindacali di cui al precedente comma 4, in misura proporzionale al numero degli iscritti aziendali a ciascuna di esse, risultante alla stessa data del 31 Dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

6. Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende. Tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale.

7. Non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza, né l'anticipazione del monte ore afferente l'anno successivo.

8. Il monte ore di permessi sopra determinato costituisce un limite invalicabile e non assorbe per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo quanto previsto agli artt. 23 e 30 della Legge n. 300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.

9. Le OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l., attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.

10. Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle federazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. ed avanzata con un preavviso di almeno 24 ore, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.

11. All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

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

*Eliminato*

#### *Art. 27 – (Diritto d'affissione)*

1. La Rappresentanza Sindacale Aziendale ha diritto di affiggere, su appositi spazi che il Datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i Lavoratori all'interno dell'unità produttiva, comunicazioni, pubblicazioni e testi inerenti a materie d'interesse sindacale.

2. Tali comunicazioni dovranno riguardare esclusivamente materie d'interesse sindacale e del lavoro, comprese le comunicazioni riguardanti le prestazioni erogate dall'EBITEN.

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

#### *Art. 28 – (Assemblea)*

1. Nelle unità nelle quali siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro.

2. Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle Rappresentanze sindacali aziendali costituite dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni nazionali stipulanti.

3. La convocazione dovrà essere di norma comunicata alla Direzione dell'azienda entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

4. Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, entro il limite massimo di dodici ore annue, per le quali verrà corrisposta la retribuzione di fatto di cui all'art. 187.

5. Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori in forza nell'unità o gruppi di essi.

6. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.

7. Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti e il servizio di vendita al pubblico; tali modalità saranno concordate aziendalmente con l'intervento delle Organizzazioni sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni nazionali stipulanti.

#### *Art. 29 – (Referendum)*

1. Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti l'attività sindacale, indetti da tutte le Rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

2. Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi, anche aziendali. Per quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla legge 20 maggio 1970, n. 300.

*Art. 30 – (Rappresentanza dei lavoratori)*

1. I Sindacati firmatari il presente c.c.n.l. esercitano il potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto di confronto con le controparti.
2. La RSA svolge le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale secondo le modalità definite nel presente contratto, nonché in attuazione delle scelte generali dei Sindacati firmatari.

*Art. 31 – (Trattenuta contributi sindacali)*

1. L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.
2. La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione sindacale firmataria del presente contratto a cui l'azienda dovrà versarlo.
3. L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.
4. L'impegno assunto dal lavoratore con lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dall'Organizzazione sindacale all'azienda, con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.

*Art. 32 – (Accesso agli istituti di patronato)*

1. Gli Istituti di Patronato, di emanazione e/o convenzionati con le Organizzazioni sindacali firmatarie il presente c.c.n.l., hanno diritto di svolgere la loro attività all'interno delle Aziende associate.
2. I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole Aziende i modi di svolgimento della loro attività al loro interno, che dovrà attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.

*Dichiarazione a verbale*

Per tutto quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla Legge n. 300/1970.

**Titolo VI**  
**DELEGATO AZIENDALE**

*Art. 33 (Delegato aziendale)*

1. Ai sensi della legge 14 luglio 1959, n. 741, nelle aziende che occupano da 11 sino a 15 dipendenti, le Organizzazioni sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro.
2. Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi della legge.

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

*Art. 34 (Condizioni ambientali)*

1. Al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro, nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, il Consiglio dei delegati e, in mancanza, la rappresentanza aziendale può promuovere, ai sensi dell'art. 9, legge 20 maggio 1970, n. 300, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e la integrità fisica dei lavoratori.

*Art. 35 ("Mobbing")*

1. Le parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.
2. In attesa di un provvedimento legislativo che ne individui la definizione legale, le parti intendono per "mobbing" quegli atti e comportamenti discriminatori e vessatori reiterati posti in essere nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori da parte di soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.
3. Le parti riconoscono, pertanto, la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore o della lavoratrice interessati e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.
4. In caso di emanazione di un provvedimento legislativo in materia di "mobbing", le parti si incontreranno per armonizzare le disposizioni di cui al presente articolo con la nuova disciplina legale.

*Art. 36 (Molestie sessuali)*

1. Le parti si danno atto che con la presente disciplina, sono recepiti i principi a cui si ispira il "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla raccomandazione della Commissione europea del 27 novembre 1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.
2. Il codice si prefigge l'obiettivo della prevenzione delle molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verificano, si pone a garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi.

3. Le parti concordano inoltre sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza.

4. Le parti ritengono inaccettabile qualsiasi comportamento a sfondo sessuale e qualsiasi altro comportamento basato sul sesso e lesivo della dignità personale.

#### *Definizione*

5. Per molestie sessuali si intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti ed espressioni basati sul sesso, che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel luogo di lavoro.

6. Assumono rilevanza particolarmente grave le molestie sessuali che, esplicitamente o implicitamente, siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento, ai percorsi di carriera ed alla estinzione del rapporto di lavoro.

#### *Prevenzione*

7. Le parti considerano inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale.

8. Le aziende adotteranno, d'intesa con le R.S.A., le iniziative utili a prevenire le problematiche di cui sopra.

9. Le parti concordano che le iniziative e gli interventi di cui sopra saranno portate a conoscenza di tutti i lavoratori/lavoratrici, anche, ad esempio, mediante affissione in ogni singola unità produttiva ed in luogo accessibile a tutti.

#### *Qualificazione della formazione*

10. Le parti concordano che nei programmi generali di formazione del personale, dovranno essere incluse nozioni generali circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo, nonché in materia di tutela della libertà e dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali.

**Sezione terza**  
**COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE**

*Art. 37 (Procedure)*

1. Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80 e dal decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi nella Commissione paritetica territoriale di conciliazione costituita presso l'EBITEN regionale competente per territorio.
2. La Commissione di conciliazione territoriale è così composta:
  - il Presidente dell'EBITEN o persona da lui delegata;
  - il Vice Presidente dell'EBITEN o persona da lui delegata;
  - da un minimo di 1 (uno) a un massimo di 3 (tre) membri in rappresentanza di SISTEMA IMPRESA, Confederazione datoriale componente l'EBITEN;
  - da un minimo di 1 (uno) a un massimo di 3 (tre) membri in rappresentanza delle OO.SS. dei lavoratori componenti l'EBITEN CONFISAL, FESICA – CONFISAL e CONFISAL – FISALS.
3. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.
4. Ove non sia stata ancora istituita la Commissione di conciliazione territoriale opera, in via sussidiaria, la Commissione nazionale presso l'EBITEN.
5. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.
6. L'Associazione imprenditoriale ovvero l'Organizzazione sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione paritetica territoriale di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.
7. Ricevuta la comunicazione la Commissione paritetica territoriale provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine previsto dall'art. 37 del decreto legislativo n. 80/1998.
8. Il termine previsto dall'art. 37 del decreto legislativo n. 80/1998 decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.
9. La Commissione paritetica territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 cod. proc. civ. come modificati dalla legge n. 533/1973 e dai decreti legislativi n. 80/1998 e n. 387/1998.
10. Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione Territoriale del lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:
  - 1) il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
  - 2) la presenza dei Rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione provinciale del lavoro;
  - 3) la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

11. Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 cod. civ., 410 e 411 cod. proc. civ. come modificati dalla legge n. 533/1973 e dal D.lgs. n. 80/1998 e dal decreto legislativo n. 387/1998 in sede di Commissione paritetica territoriale di conciliazione.

12. Le decisioni assunte dalla Commissione paritetica territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione paritetica nazionale di garanzia e conciliazione di cui all'art. 15.

13. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

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

1. Ai sensi della legge n. 183/2010 il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di giorni 60 dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

2. La Commissione paritetica territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 412-ter cod. proc. civ..

3. Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, con i contenuti previsti nel precedente art. 37.

4. In caso di mancata comparizione di una delle parti, la Commissione di conciliazione provvederà a redigere apposito verbale.

5. Qualora il tentativo di conciliazione abbia esito negativo, le parti, entro i 30 giorni successivi, potranno adire il Collegio arbitrale di cui al successivo art. 38.

*Art. 37 ter (Commissioni di certificazione)*

1. Le parti convengono che anche all'interno degli EBITEN regionali competenti per territorio siano costituite le Commissioni di certificazione abilitate, ai sensi dell'art. 76 del D.lgs. n. 276/2003, a svolgere l'attività di certificazione di:

- contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro, ivi comprese le clausole compromissorie;
- rinunzie e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ. a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti.

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.

3. In aggiunta a quanto sopra le Parti Sociali concordano di attribuire a tali commissioni il ruolo di espressione del parere di conformità relativamente ai piani formativi individuali (PFI) degli apprendisti redatto secondo il format allegato al presente c.c.n.l..

4. Ove non sia stata ancora istituita la Commissione di certificazione territoriale opera, in via sussidiaria, la Commissione paritetica nazionale presso l'EBITEN.

5. La composizione, le procedure e i criteri di funzionamento delle Commissioni di certificazione sono disciplinate nello schema di regolamento definito dalla Commissione nazionale presso l'EBITEN entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo.

### Art. 38 (Collegio arbitrale)

1. Ai sensi dell'art. 412-ter cod. proc. civ., le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando al Collegio arbitrale di cui al presente articolo il mandato a risolvere la controversia.
2. A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni territoriali, aderenti alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente 1° comma. Il Collegio di arbitrato competente è quello del luogo in cui si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore.
3. L'istanza della parte sarà presentata, attraverso l'Organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla segreteria del Collegio di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte.
4. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.
5. Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla Organizzazione imprenditoriale SISTEMA IMPRESA territorialmente competente, un altro designato da una delle Organizzazioni sindacali territoriali della CONFISAL, FESICA CONFISAL e CONFISAL FISALS a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo tra le Organizzazioni di rappresentanza delle parti della controversia.
6. I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.
7. In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.
8. Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.
9. Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:
  - a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
  - b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei Procuratori di queste;
  - c) eventuali ulteriori elementi istruttori.
10. Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.
11. I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. La segreteria del Collegio è istituita presso l'EBITEN.
12. Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 4 novembre 2010, n. 183 e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito regolamento.
13. Al lodo arbitrale si applicano le disposizioni contenute nei commi 3 e 4 dell'art. 412 cod. proc. civ. relative all'efficacia ed all'impugnabilità del lodo stesso.
14. In via transitoria e comunque non oltre 6 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, il Collegio arbitrale, attivato in virtù di clausole compromissorie pattuite ai sensi dell'art. 38-bis, opererà secondo le modalità di cui all'art. 412-quater cod. proc. civ..

15. Conseguentemente in tale periodo, al fine di dare piena attuazione alle disposizioni contenute nell'art. 31, comma 10, della legge n. 183/2010, le parti concordano di avviare specifici approfondimenti per assicurarne la piena operatività.

*Art. 38 bis (Clausola compromissoria)*

1. Ai sensi dell'art. 31, comma 10, della legge n. 183/2010, le parti concordano la possibilità di pattuire nell'ambito dei contratti individuali di lavoro clausole compromissorie per la devoluzione in via preventiva al Collegio arbitrale, di cui all'art. 38, delle possibili controversie derivanti dal rapporto di lavoro, con esclusione dei licenziamenti, degli infortuni e delle malattie professionali, del "mobbing", delle molestie sessuali e degli istituti di cui alla Sezione IV, Titolo V, Capo IX.

2. La clausola di cui al 1° comma non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi, nonché dalle lavoratrici dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

3. La clausola compromissoria sarà valida solo se preventivamente certificata.

*Art. 39 (Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali)*

1. Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, ed alla legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificate dalla legge 11 maggio 1990, n. 108, non derivanti da provvedimento disciplinare, si esperiranno i tentativi di composizione di cui ai precedenti articoli.

*Art. 40 (Contributi di assistenza contrattuale)*

- abrogato -

**Sezione quarta**  
**DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Titolo I**  
**MERCATO DEL LAVORO**

*Premessa*

Le parti, con la sottoscrizione del presente contratto, hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili mediante il possibile ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze rispettive delle imprese e dei lavoratori.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive e occupazionali del mercato del lavoro, con riferimento anche al personale femminile, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

A tal fine, le parti confermano la validità degli istituti dei contratti apprendistato, apportando allo stesso modifiche ed arricchimenti, particolarmente per gli aspetti relativi alla formazione, allo scopo di promuovere l'effettiva qualificazione e lo stabile impiego dei lavoratori.

Convengono inoltre sulla necessità di poter disporre di altri strumenti che permettano di facilitare in particolare l'inserimento nel lavoro di fasce deboli di lavoratori.

Per tutto quanto non previsto o disciplinato nella presente sezione valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

**Capo I**  
**CONTRATTO DI INSERIMENTO**

*Art. 41 (Contratto di inserimento)*

*Eliminato*

*Art. 41 bis (Lavoro agile)*

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 CCNL;

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*

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. In tale ipotesi, il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.
5. Durante lo svolgimento dell'apprendistato, le parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.
6. Nel contratto di apprendistato di tipo a), costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.
7. 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.
8. 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.
9. 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)*

1. L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di innalzare la loro professionalità o mediante il raggiungimento di una qualifica contrattuale o mediante l'acquisizione di titoli di studio durante lo svolgimento del contratto di lavoro.
2. L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel II, III, IV, V e VI livello della classificazione del personale, con esclusione delle figure professionali individuate nei punti 21, 23 e 24 del V livello.
3. Sono escluse, inoltre, le seguenti ipotesi:
  - a) lavori di scrittura, archivio e protocollo (corrispondenti alle qualifiche di "archivista" e "protocollista");

b) lavori di dattilografia (corrispondenti alla qualifica di "dattilografo") purché il relativo personale risulti in possesso di specifico diploma di scuola professionale di dattilografia, legalmente riconosciuta.

4. Ai sensi ed alle condizioni previste dalla legislazione vigente è possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.

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°.

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)*

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.

2. Per le imprese con un numero di lavoratori inferiore a 10 unità tale rapporto rimane 1/1.

3. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

4. È in ogni caso esclusa la possibilità di assumere apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

#### *Art. 44 (Limiti di età)*

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.

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.

#### *Art. 45 (Assunzione)*

1. Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale di dettaglio da definire, sulla base del format allegato al presente c.c.n.l., entro trenta giorni dalla data di stipulazione del contratto e da validare secondo le procedure previste all'art. 47 del presente c.c.n.l..

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

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)*

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'EBITEN 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'EBITEN 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'EBITEN che porrà in essere le verifiche di cui al precedente comma 2 con le modalità di cui al comma 3.

*Art. 48 (Periodo di prova)*

1. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.
2. Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a 60 giorni di lavoro effettivo durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso e di 45 giorni di lavoro effettivo per gli apprendisti di inquadramento finale al VI livello.

*Art. 49 (Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato)*

1. Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante saranno computate presso il nuovo datore di lavoro (attraverso il libretto formativo del cittadino), anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché per la formazione professionalizzante, l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

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

1. Il datore di lavoro ha l'obbligo:
  - a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato (come da piano formativo di dettaglio);
  - b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
  - c) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
  - d) di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro; nel caso di formazione fuori dalla sede aziendale al lavoratore saranno concessi permessi retribuiti;
  - e) di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
  - f) di ottemperare a tutto quanto previsto dalla legge e dal presente c.c.n.l. relativamente alla formazione dell'apprendista.

*Art. 51 (Doveri dell'apprendista)*

1. L'apprendista deve:
  - a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata (Tutor) della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
  - b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
  - c) partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;
  - d) osservare le norme disciplinari generali previste dalla disciplina contrattuale nazionale del terziario e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.
2. L'apprendista è tenuto a svolgere la formazione di cui al presente accordo, anche se in possesso di un titolo di studio.

#### *Art. 52 (Trattamento normativo)*

1. L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dalla disciplina contrattuale nazionale del terziario per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale egli è stato assunto.
2. Fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui al primo comma dell'art. 139 del presente c.c.n.l. , le ulteriori ore di permesso di cui ai commi terzo e quarto del medesimo art. 139 verranno riconosciute in misura pari al 50% decorso un periodo pari alla metà della durata del contratto e in misura pari al 100% dal termine del periodo di apprendistato.
3. Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui all'art. 111 e seguenti della disciplina contrattuale nazionale del terziario, ferme restando per l'apprendistato professionalizzante le ore di formazione e le durate indicate nelle tabelle A e B.

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

1. I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:
  - 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
  - 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.
2. Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.
3. Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel VI livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al VII livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.
4. E' vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

#### *Art. 54 (Malattia)*

1. Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente:
  - a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
  - b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'art. 168, ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.
2. Le disposizioni di cui alle lett. a) e b) si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

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

1. La Legge n. 92/2012 ha introdotto una durata minima di 6 mesi, fatte salve durate inferiori per le attività svolte in cicli stagionali. Salvo quanto previsto per le qualifiche di durata fino a 4 anni il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:
  - 2°: mesi 36;
  - 3°: mesi 36;
  - 4°: mesi 36;

- 5°: mesi 36;
- 6°: mesi 24.

2. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'impiego di cui al D.lgs. n. 469/1997, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.
3. Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione stessa.
4. In deroga a quanto sopra rappresentato ed in coerenza con quanto indicato dal Ministero del Lavoro nella risposta ad interpello n. 40 del 26 ottobre 2011, in relazione alle figure professionali aventi contenuti competenziali omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane e per le quali si ritiene possibile l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi superiori ai 3 anni, le parti individuano nella tabella B tali figure professionali per le quali prevedono una durata fino a 48 mesi.

*(Apprendistato in cicli stagionali)*

5. Fermo restando il limite massimo di durata previsto dal precedente articolo 55 è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più contratti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data della prima assunzione.
6. L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda per la stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione collettiva riconoscono ai lavoratori qualificati.
7. Sono utili, ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale, anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese tra una stagione e l'altra.

*Art. 56 (Formazione: principi generali, modalità d'erogazione e durata)*

1. Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna/esterna all'azienda, in affiancamento, "on the job", per il tramite della formazione a distanza "FAD" e attraverso strumenti di e-learning finalizzati all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze; negli ultimi due casi innanzi elencati l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di teleaffiancamento o video- comunicazione da remoto.
2. Qualora l'attività formativa venga svolta anche all'interno dell'azienda, l'azienda dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee (anche esterne all'azienda) a trasferire conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo di dettaglio.
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.
4. Sia per la formazione di base che per quella tecnico-professionalizzante le parti sociali sottoscrittrici il presente c.c.n.l. si fanno carico di condividere con le Regioni, secondo i requisiti minimi sanciti dalle stesse, la possibilità di riconoscere e di considerare valide nel piano formativo di dettaglio talune tipologie di formazione effettuate dal lavoratore, quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i percorsi formativi obbligatori in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro definiti dagli Accordi Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 e dal D.lgs. n. 81/2008
5. A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in

stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

6. Il percorso formativo dell'apprendista é definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dalla disciplina contrattuale nazionale del terziario che l'apprendista dovrà raggiungere (vedi All.1), entro i limiti di durata massima che può avere il contratto di apprendistato fissati dagli articoli precedenti.

7. Per altri specifici profili professionali eventualmente presenti in azienda potranno essere standardizzati percorsi formativi ad hoc.

8. Le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa tramite il Fondo FORMAZIENDA.

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

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'EBITEN [www.ebiten.it](http://www.ebiten.it) e che costituiscono parte integrante del presente c.c.n.l.

2. Al fine di garantire un'adeguata formazione teorico-pratica dell'apprendista, vengono indicate nella tabella A le ore di formazione che dovranno essere erogate, ferma restando la possibilità di anticipare in tutto o in parte l'attività formativa prevista per le annualità successive.

3. La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire anche attraverso supporti informatici e fogli firma.

#### *Art. 58 (Referente per l'apprendistato - Tutor)*

L'attuazione del programma formativo, nel rispetto dei parametri previsti dagli allegati 1 e 2, è seguita dal tutor aziendale, interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

2. Il tutor interno per l'apprendistato, ove diverso dal titolare dell'impresa stessa, da un socio ovvero da un familiare coadiuvante, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo.

3. Il tutor aziendale è un lavoratore esperto che opera nello stesso contesto in cui l'apprendista è stato inserito. È nominato dal datore di lavoro e ha il compito di supportare il giovane nell'apprendimento in azienda per tutta la durata del periodo di apprendistato. Il nominativo del tutor deve essere comunicato al Centro per l'impiego attraverso l'apposito modulo per l'assunzione dell'apprendista.

4. Per essere tutor aziendale è necessario:

- avere almeno 3 anni di anzianità (requisito che però non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica);
- possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che avrà l'apprendista alla fine dell'apprendistato;
- svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista.

5. Nelle aziende con meno di 15 dipendenti, questo ruolo può essere ricoperto dal datore di lavoro stesso, da un socio o da un familiare coadiuvante.

6. Ciascun tutor può affiancare non più di 5 apprendisti.

7. La presenza del tutor aziendale è obbligatoria in tutti i percorsi di apprendistato. Questa figura è stata istituita nell'ambito della riforma dell'apprendistato contenuta nella Legge n. 196/1997 art. 16 e successivo D.M. 8 aprile 1998. La norma di riferimento è il Decreto Ministeriale 28 febbraio 2000.

8. Il tutor aziendale è chiamato a facilitare l'inserimento dell'apprendista all'interno dell'impresa e a seguire il suo percorso di crescita professionale.

9. I compiti del tutor aziendale:

- affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato;
- trasmettere e/o verificare l'acquisizione delle competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative;
- favorire l'integrazione tra le iniziative di formazione esterna all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro;
- collaborare con la struttura di formazione esterna all'azienda allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza;
- esprimere le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte del datore di lavoro.

10. I lavoratori nominati come tutor aziendali hanno l'obbligo di seguire corsi di formazione, che potranno essere finanziati dal Fondo FORMAZIENDA, della durata minima di 12 ore, e comunque in base alla durata stabilita ad hoc dalle normative regionali in materia ove presenti, organizzati dalle Associazioni datoriali o dalle OO.SS. firmatarie il presente c.c.n.l. o direttamente o tramite strutture formative di propria diretta emanazione (proprie o almeno partecipate) o tramite strutture accreditate ai sensi dell'intesa del 20 marzo 2008 in Conferenza Stato Regioni. È consentita la formazione a distanza con strumenti di affiancamento in remoto come previsto dalla Circ. Ministero del Lavoro n. 40/2004 e nella risposta all'interpello dell'Agens n.9, datato 27 marzo 2008.

11. Le materie trattate in questi corsi riguardano il quadro normativo dell'apprendistato, il ruolo del tutore nella sua relazione con l'apprendista, la progettazione del percorso formativo e la sua valutazione finale d'apprendimento.

12. I programmi dei corsi summenzionati devono essere validati dalle commissioni di certificazione agli artt. 37 bis e 15 lett.c) secondo le procedure previste negli appositi regolamenti.

13. La partecipazione a questi corsi serve a chiarire le caratteristiche di questo c.c.n.l. e a meglio esplicitare l'assunzione di precisi impegni nei confronti dell'apprendista. Non valutare adeguatamente questi obblighi, con le relative attività che ne derivano per l'impresa, può portare a delle situazioni problematiche, sia per l'apprendista che per il tutore aziendale.

14. Per l'apprendistato professionalizzante in caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate e comprovate competenze.

15. Le parti concordano di comprendere ai fini dello svolgimento dell'attività di tutor aziendale anche i titolari, o i loro familiari coadiutori, nelle imprese con meno di 15 dipendenti.

#### *Art. 59 (Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo)*

1. Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attesterà (con il supporto del tutor ove non sia svolta tale attività dallo stesso) l'avvenuta formazione dell'apprendista, come definita del piano formativo di dettaglio, anche nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, co. 1, lett. i) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, ove siano state definite e standardizzate le modalità di certificazione sullo stesso e darà comunicazione per iscritto all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo formativo dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale.

2. Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto a comunicare entro 5 giorni all'EBITEN i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

3. Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro ovvero

sia stato trasformato con attribuzione della qualifica, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione o dalla trasformazione stessa.

4. In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta comunicazione varrà anche ai fini dell'attestazione del percorso formativo.

*Art. 60 (Rinvio alla legge)*

1. Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

2. Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per valutare eventuali armonizzazioni.

**Capo III**  
**CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO, SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO, LAVORO**  
**INTERMITTENTE E TIPOLOGIE CONTRATTUALI SPERIMENTALI**

*Art. 61 (Contratto a tempo determinato)*

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;

- 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)

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. 62 (Periodo di prova)*

1. In caso di successione di contratti a tempo determinato con il medesimo lavoratore per le stesse mansioni, non si applica la disciplina del periodo di prova di cui all'art. 102.

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

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 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 (Somministrazione di lavoro a tempo determinato)*

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)

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)

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 CCNL, per il tramite dell'EBITEN, 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 CCNL.

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 previsto 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 EBITEN. L'EBITEN 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'EBITEN il contratto deve considerarsi a tempo determinato, con la durata prefissata e alle normali condizioni di legge e del presente CCNL. Le modalità di inoltro della richiesta nonché la documentazione da presentare a corredo della stessa, saranno riportate sul sito dell'Ente Bilaterale EBITEN [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 EBITEN con le modalità previste dall'art. 21 del presente CCNL.

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 CCNL. 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)

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 CCNL nonché da parte delle aziende aderenti all'Ente bilaterale EBITEN, 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 CCNL.

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 EBITEN. Entro 30 giorni dall'assunzione, pena la decadenza del beneficio, l'azienda trasmetterà a mezzo PEC all'Ente bilaterale EBITEN, 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'EBITEN, 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 EBITEN 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 EBITEN con le modalità di cui all'art. 21 del presente CCNL. Nel caso in cui l'azienda non risulti correttamente aderente all'Ente Bilaterale EBITEN 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)

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 CCNL

nonché per le aziende aderenti all' Ente bilaterale EBITEN, 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 CCNL.

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 EBITEN. Entro 30 giorni dall'assunzione, pena la decadenza del beneficio, l'azienda trasmetterà a mezzo PEC all'Ente bilaterale EBITEN, 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'EBITEN, 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 EBITEN 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 EBITEN con le modalità di cui all'art. 21 del presente CCNL. Nel caso in cui l'azienda non risulti correttamente aderente all'Ente Bilaterale EBITEN 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)*

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)*

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)*

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. 66 (Diritto di precedenza)*

1. In ragione delle diversità strutturali dei settori che compongono il terziario, le parti potranno, a livello territoriale o aziendale, normare casi in cui si possa ricorrere al diritto di precedenza.

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

1. L'Azienda non può ricorrere alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:

- qualora il Datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D.lgs. n. 81/2008);
- al fine di sostituire Lavoratori in sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della 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;
- quando siano in corso, per identiche mansioni, riduzioni dell'orario di lavoro con ricorso all'integrazione salariale in deroga, ordinaria o straordinaria.

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

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

4. In occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le aziende sono tenute a darne comunicazione scritta all'apposita Commissione costituita presso l'EBITEN territoriale e, su richiesta di questa, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti. La Commissione, ove ritenga che venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente contratto.

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 IV PART-TIME**

### *Art. 68 (Premessa)*

1. Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

### *Art. 69 (Definizioni)*

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)*

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 CCNL.
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)*

*Eliminato*

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

*Eliminato*

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

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 cronico-degenerative 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 cronico-degenerative 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 (Part – time per gli addetti al call center)

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)

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)*

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. 76 (Quota giornaliera della retribuzione)*

1. Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione sia normale che di fatto dei lavoratori assunti a tempo parziale è in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile determinato ai sensi dell'art. 74, per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 172.

*Art. 77 (Quota oraria della retribuzione)*

1. Per i lavoratori a tempo parziale la quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno per il divisore convenzionale orario previsto all'art. 190.

*Art. 78 (Festività)*

1. Fermo restando quanto previsto all'art. 188, in caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art. 135, con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 187.

*Art. 79 (Permessi retribuiti)*

1. Fermo restando il computo per dodicesimi dei permessi retribuiti di cui all'art. 139, con le modalità previste dallo stesso articolo, il numero di ore annuo dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dal precedente art. 74.

*Art. 80 (Ferie)*

1. Conformemente a quanto previsto all'art. 140, i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato, agli effetti del computo delle ferie. La retribuzione relativa va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

2. Nel solo caso di prestazione lavorativa configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

*Art. 81 (Permessi per studio)*

1. Per i lavoratori occupati a tempo parziale il numero di ore di permesso retribuito di cui agli artt. 147 e 152, è determinato utilizzando i criteri previsti dal precedente art. 74.

*Art. 82 (Lavoro supplementare - Normativa)*

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 Elastiche)*

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 CCNL;
  - 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)*  
*Eliminato*

*Art. 85 (Mensilità supplementari - 13ª e 14ª)*

1. Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della 13ª e della 14ª mensilità è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal precedente art. 74.
2. Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione di fatto, di cui all'art. 187, spettante all'atto della corresponsione.

*Art. 86 (Preavviso)*

1. I termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione lavorativa.
2. Essi decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

*Art. 87 (Relazioni sindacali regionali)*

1. Nel corso degli incontri previsti a livello regionale dall'art. 2, si procederà all'esame delle problematiche connesse all'istituto del rapporto a tempo parziale, considerando la specificità del settore.

*Art. 88 (Part-time post maternità)*

1. Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 3 per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.
2. Nelle unità produttive che occupano da 20 a 33 dipendenti non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.
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)*  
*Eliminato*

*Art. 90 (Condizioni di miglior favore)*

1. Restano confermate eventuali condizioni di miglior favore, anche aziendali, in atto, con riferimento alla materia di cui al presente titolo.

**Capo V**  
**ELIMINATO**

Art. 91 (Lavoro ripartito)  
Eliminato

**Capo VI**  
**TELELAVORO**

In relazione all'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES del 9 giugno 2004, le parti riconoscono che i contenuti dell'accordo sul telelavoro subordinato del 20 giugno 1997 sono ad esso conformi e pertanto ne confermano l'integrale validità.

**Capo VII**  
**LAVORATORI DISABILI**

*Art. 92 (Convenzioni)*

1. Le parti convengono sull'obiettivo di favorire l'inserimento nel mondo del lavoro, di giovani con ridotta capacità lavorativa per handicap intellettuale leggero, sulla base di convenzioni e degli altri strumenti previsti dall'art. 11 della legge n. 68/1999.

**Titolo II**  
**"WELFARE" CONTRATTUALE**

*Art. 93 (Formazione continua - FORMAZIENDA.)*

1. Le parti individuano in FORMAZIENDA (Fondo paritetico nazionale interprofessionale per la formazione continua) il Fondo di riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua e concordano di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo nelle imprese.

*Art. 93 bis (Fondo di previdenza complementare)*

1. Le parti concordano di realizzare un ampio e dettagliato progetto che analizzi la fattibilità per l'attivazione di un Fondo chiuso di settore per la previdenza integrativa, che tenga conto delle specificità intrinseche del sistema. Si concorda di attribuire pertanto mandato all'EBITEN per la predisposizione delle procedure di avviamento degli studi di approfondimento necessari.

### **Titolo III**

## **INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Capo I**

## **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

#### *Art. 94 (Premessa)*

1. La classificazione unica del personale delle aziende commerciali è strutturata in conformità dei livelli di cui al seguente art. 96. Anche in relazione a quanto stabilito dalla legge n. 190/1985, infatti, la distinzione tra quadri, personale con mansioni impiegatizie e personale con mansioni non impiegatizie, viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, sindacali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

2. I diversi trattamenti di cui al precedente capoverso conservano la loro efficacia sia nell'ambito di ciascun istituto e delle singole norme, che nell'ambito dell'intero contratto.

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

1. Le parti hanno convenuto di istituire uno strumento per una gestione più flessibile e dinamica della classificazione del personale al fine di identificare ed eventualmente definire nell'ambito della classificazione nazionale quelle peculiarità nuove ed emergenti che assumono significato e valenza generale in relazione ai processi di trasformazione ed innovazione tecnologica ed organizzativa, alla dinamica professionale nelle aree e nei comparti che fanno riferimento al sistema di inquadramento del presente c.c.n.l. e a costruire un sistema di qualifiche professionali che valorizzi competenze, conoscenze e abilità dei lavoratori tali da permettere scambi e mobilità delle risorse umane stesse.

2. Inoltre, l'EBITEN, ha il compito di sviluppare l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento, con le modalità e le procedure previste dall'art. 15. La pratica attuazione di quanto sopra è definita negli artt. 15 e 16.

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

##### **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.

#### I livello

A questo livello appartengono i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovrintendono alle unità produttive o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, e cioè:

- 1) capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale; capo centro EDP;
- 2) gestore o gerente di negozio, di filiale, o di supermercato alimentare anche se integrato in un grande magazzino o magazzino a prezzo unico;
- 3) responsabile laureato in chimica-farmacia previsto dalle leggi sanitarie per magazzini all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali;
- 4) analista sistemista;
- 5) gerente o capo di officina o di sede assistenziale con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa;
- 6) responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
- 7) responsabile marketing nelle agenzie di pubblicità;
- 8) responsabile pubbliche relazioni nelle agenzie di pubblicità;
- 9) responsabile ricerche di mercato nelle agenzie di pubblicità;
- 10) responsabile ufficio studi nelle agenzie di pubblicità;
- 11) responsabile commerciale testate nelle concessionarie di pubblicità con compiti di promozione, coordinamento, supporto e controlli produttori;
- 12) copywriter nelle agenzie di pubblicità;
- 13) art director nelle agenzie di pubblicità;
- 14) producer-tv-cine-radio nelle agenzie di pubblicità;
- 15) account executive nelle agenzie di pubblicità;
- 16) media planner nelle agenzie di pubblicità;
- 17) public relation executive nelle agenzie di pubblicità;
- 18) research executive nelle agenzie di pubblicità;
- 19) tecnico stampa responsabile di un servizio produzione nelle agenzie di pubblicità;
- 20) product manager;
- 21) coordinatore di prodotto nelle aziende di ricerche di mercato;
- 22) esperto di sviluppo organizzativo;
- 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 architeturali (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.*”

#### Il livello

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria

attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica, e cioè:

- 1) ispettore;
- 2) cassiere principale che sovrintenda a più casse;
- 3) propagandista scientifico;
- 4) corrispondente di concetto con o senza conoscenza di lingue estere;
- 5) addetto alla esecuzione di progetti o di parti di essi;
- 6) capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;
- 7) contabile con mansioni di concetto;
- 8) segretario di direzione con mansioni di concetto;
- 9) consegnatario responsabile di magazzino;
- 10) agente acquirente nelle aziende di legname;
- 11) agente esterno consegnatario delle merci;
- 12) determinatore di costi;
- 13) estimatore nelle aziende di arte e antichità;
- 14) spedizioniere patentato;
- 15) enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;
- 16) chimico di laboratorio;
- 17) capitano di rimorchiatore;
- 18) tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico;
- 19) interprete o traduttore simultaneo;
- 20) creatore di bozzetti, creatore-redattore di testi pubblicitari;
- 21) collaudatore e/o accettatore: il lavoratore che in piena autonomia provvede ad effettuare la prova e la diagnosi dell'autoveicolo, predispone il piano di lavorazione, effettua il controllo di accettazione e quello di delibera, provvede a valutare il costo della riparazione e ad intrattenere con la clientela rapporti rappresentativi nell'ambito della sua specifica funzione;
- 22) impaginatore di concessionarie di pubblicità che definisce il menabò di impaginazione del giornale o strumento equivalente, in contatto o collegamento con la redazione dell'editore anche tramite sua tipografia;
- 23) segretario di produzione di concessionarie di pubblicità con mansioni di concetto e funzioni di coordinamento e controllo;
- 24) programmatore di pubblicità cinema nelle concessionarie di pubblicità;
- 25) assistente copywriter nelle agenzie di pubblicità;
- 26) assistente art director nelle agenzie di pubblicità;
- 27) assistente account executive nelle agenzie di pubblicità;
- 28) assistente media planner nelle agenzie di pubblicità;
- 29) tecnico stampa nelle agenzie di pubblicità;
- 30) capo piazzale: coordina su specifico incarico del gestore il personale e le vendite in quegli impianti che per struttura ed importanza richiedono tale funzione; svolge inoltre le normali mansioni di pompista specializzato;
- 31) programmatore analista;
- 32) programmatore di officina: il lavoratore che svolge congiuntamente i seguenti compiti: coordina l'attività di più linee di accettazione e, sulla base di piani di lavorazione sulle singole commesse predisposte dai vari accettatori, pianifica, in piena autonomia operativa, l'attività dell'officina, ne predispone il piano di lavoro stabilendo la sequenza degli interventi sui singoli autoveicoli, determina autonomamente i relativi tempi di consegna e fornisce i dati e le relative imputazioni dei costi per la contabilità di officina;
- 33) supervisore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;

- 34) supervisore di rilevazione nelle aziende di ricerche di mercato;
- 35) assistente del product manager;
- 36) internal auditor;
- 37) EDP auditor;
- 38) specialista di controllo di qualità;
- 39) revisore contabile;
- 40) analista di procedure organizzative;
- 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.*

### III livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, e i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica comunque conseguita, e cioè:

- 1) *steno-dattilografo in lingue estere;*
- 2) *disegnatore tecnico;*
- 3) *figurinista;*
- 4) *vetrinista;*
- 5) *creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi;*
- 6) *commesso stimatore di gioielleria;*
- 7) *ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell'art. 140, R.D. 27 luglio 1934, n. 1265; ottico patentato a norma degli artt. 30, 31, 32, R.D. 31 maggio 1928, n. 1334;*

- 8) meccanico ortopedico ed ernista munito di patente a norma di legge;
- 9) commesso di libreria che abbia la responsabilità tecnica per il rifornimento librario della azienda o di un reparto di essa, che sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso e che abbia sufficiente conoscenza di una lingua estera e della bibliografia;
- 10) addetto a pratiche doganali e valutarie;
- 11) operaio specializzato provetto;
- 12) addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato;
- 13) operaio specializzato provetto nel settore automobilistico: il meccanico riparatore di gruppo/i (elettrico e/o meccanico e/o idraulico e/o alimentazione), nonché l'addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore) che svolgono le mansioni in autonomia operativa sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni individuando, dal punto di vista tecnico-economico, nell'ambito di specifiche direttive aziendali, le opportunità e le modalità di esecuzione, di intervento e di definizione delle cause dei difetti e ne effettuano la delibera funzionale;
- 14) operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità: tecnico cine-TV; tecnico proiezione;
- 15) sportellista nelle concessionarie di pubblicità;
- 16) commesso specializzato provetto anche nel settore alimentare: personale con mansioni di concetto, di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita in azienda, al quale è riconosciuta autonomia operativa e adeguata determinante iniziativa, con l'incarico di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: fornire attive azioni di consulenza per il buon andamento dell'attività commerciale, assicurare nell'ambito delle proprie mansioni l'ottimale gestione delle merceologie affidategli, intervenendo sulla composizione degli stocks e sulla determinazione dei prezzi, intrattenere rapporti commerciali e di vendita al pubblico anche attraverso opportune azioni promozionali, espletare operazioni di incasso, porre la sua esperienza al fine dell'addestramento e della formazione professionale degli altri lavoratori;
- 17) operatore di elaboratore con controllo di flusso;
- 18) schedatore flussista;
- 19) contabile/impiegato amministrativo: personale che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi;
- 20) programmatore minutatore di programmi;
- 21) addetto al controllo del materiale in entrata e uscita che organizza lo stoccaggio dei prodotti e le attività dei preparatori di commissioni, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;
- 22) operaio specializzato provetto, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;
- 23) il manutentore meccanico, il manutentore elettrico, l'aggiustatore, il riparatore che, in condizioni di autonomia operativa, con l'interpretazione critica del disegno o dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o impianti, curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale;
- 24) il primo operatore di linea di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, incaricato, oltre che dei compiti propri della mansione, di svolgere congiuntamente, in

condizioni di autonomia operativa, i seguenti compiti: operare, scegliendo il lavoro da compiere, interventi su organi, apparati e/o impianti con la relativa prova di avviamento, effettuare eventualmente su qualsiasi tipo di apparecchiatura operazioni consistenti in sostanziali riparazioni, messe a punto, verifiche e manutenzioni, contribuire con la sua esperienza all'addestramento e alla formazione professionale degli altri operatori;

25) addetto alla distribuzione dei fascettari, nell'ambito dei reparti di lavorazione con controllo delle spedizioni, nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;

26) conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti che, in condizioni di autonomia operativa, svolge anche funzioni di manutenzione e riparazione dell'automezzo in dotazione;

27) operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato;

28) rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato;

29) tecnico riparatore del settore elettrodomestici: l'aggiustatore ed il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda;

30) tecnico riparatore del settore macchine per ufficio: l'aggiustatore ed il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine ed apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda;

31) macellaio specializzato provetto: è il lavoratore con specifiche ed adeguate capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorico e tecnico-pratica che, in autonomia operativa, nell'ambito delle mansioni assegnate, esegue con perizia tutte le seguenti fasi di lavoro: taglio anatomico, disossatura, sfesatura, rimondatura, taglio a filo, a mano e a macchina, presentazione in vassoio, rifilatura dei tagli e riconfezionamento delle confezioni ritirate dal banco;

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 minatore 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.

### **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.*

#### IV livello

Al IV livello appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, e cioè:

- 1) contabile d'ordine;
- 2) cassiere comune;
- 3) traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte);
- 4) astatore;
- 5) controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati, compreso il settore delle telecomunicazioni;
- 6) operatore meccanografico;
- 7) commesso alla vendita al pubblico;
- 8) addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci;
- 9) addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari);
- 10) commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione e confezione;
- 11) magazziniere; magazziniere anche con funzioni di vendita;

- 12) indossatrice;
- 13) estetista, anche con funzioni di vendita;
- 14) stenodattilografo; addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
- 15) propagandista di prodotti con mansioni che non richiedono cognizioni di carattere scientifico;
- 16) esattore, esclusi i fattorini e portapacchi autorizzati a riscuotere l'importo della merce all'atto della consegna;
- 17) pittore o disegnatore esecutivo;
- 18) allestitore esecutivo di vetrine e display;
- 19) addetto al ricevimento ed esecuzione delle mansioni di bordo;
- 20) autotrenista conducente di automezzi pesanti;
- 21) banconiere di spacci di carne;
- 22) operaio specializzato;
- 22 bis) *operaio specializzato nel settore automobilistico: esegue lavori di media complessità per la riparazione e la manutenzione, con cognizioni tecnico-pratiche comunque acquisite.*
- 23) specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita;
- 24) allestitore di commissioni nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche;
- 25) telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche anche con digitazione del calcolatore;
- 26) addetto al controllo delle partite di resa in arrivo da distributori e da rivenditori delle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
- 27) addetto al collaudo: lavoratore che effettua prove sull'autoveicolo ed operazioni di semplice collaudo sempre su istruzioni del capo officina o del collaudatore senza compiti di diagnosi;
- 28) pompista specializzato: attende alla erogazione dei carburanti ed alla vendita di tutti i prodotti esitati dal punto di vendita; attende ai servizi di assistenza tecnica, piccola manutenzione e ricambi nei confronti dell'utenza; provvede alla riscossione con responsabilità di cassa, alla fatturazione, alla pulizia del proprio posto di lavoro; fornisce informazioni ed assistenza;

**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.*

29) operaio specializzato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami:

- a) il primo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il primo operatore su cesoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico, l'operatore di macchina ossitaglio a pantografo automatica, il primo operatore di linea di taglio e foratura travi, il primo operatore di linea a bandellare o di profilatura, i quali tutti con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, scegliendo la successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, compiono lavori di preparazione, di avviamento e di conduzione dell'impianto, affidato eventualmente anche ad altro personale, con la predisposizione di strumenti di misura ed intervento durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie;
- b) addetto ai mezzi di trasporto e movimento: il manovratore di autogru che effettua manovre di precisione per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali; il conduttore di carrello elevatore appositamente attrezzato per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali alloggiati su cantilever; il conduttore di locomotore (anche in collegamento con le FF.SS.) per il trasporto di materiali su vagoni che effettua anche semplici interventi di registrazioni e

manutenzione con i mezzi disponibili a bordo; il manovratore di gru a carroponete o a cavalletto, per la movimentazione di materiali, attrezzato con mezzi speciali che richiedono grande precisione ed elevata complessità per il sollevamento, trasporto, ribaltamento, posizionamento dei materiali (ragni per rottame, grandi elettromagneti, pinze ribalta coils, pinze graffa coils, oppure con altre attrezzature, quando ciò avvenga con equivalente capacità professionale tale da conseguire gli stessi risultati consentiti dall'uso dei mezzi speciali di cui sopra);

c) il montatore di coltelli per linea di taglio longitudinale che scegliendo la successione delle operazioni - sulla scorta delle disposizioni ricevute - provvede al montaggio dei coltelli circolari formando e predisponendo la testata per il taglio dei coils;

d) il demolitore alla fiamma nel settore dei rottami che, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, scegliendo la successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, effettua la demolizione dei capannoni industriali o di altre strutture complesse che richiedano interventi di analogo contenuto professionale;

e) operatore alla presso-cesoia nel settore dei rottami;

f) operatore al frantoio nel settore dei rottami;

g) il qualificatore di prodotti metalsiderurgici che, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, esegue oltre alle rilevazioni dimensionali, prove di normale difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche dei materiali, scegliendo i mezzi e le modalità di esecuzione e con l'ausilio di apparecchiature mobili, da predisporre se del caso, e provvede alla registrazione dei dati;

h) il manutentore meccanico, elettrico, aggiustatore, riparatore che con cognizioni tecnico-pratiche comunque acquisite, individuando guasti di normale rilevazione, esegue lavori di media complessità per la riparazione, la manutenzione elettrico e/o meccanica, la messa a punto di macchine o di impianti;

30) addetto alle variazioni dei servizi diffusionari nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;

31) operatore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;

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 (predispone e trasmette 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.*

**V livello**

A questo livello appartengono i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque conseguite e cioè:

1) fatturista;

2) preparatore di commissioni;

3) informatore negli istituti di informazioni commerciali;

4) addetto di biblioteca circolante;

5) addetto al controllo delle vendite;

6) addetto ai negozi o filiali di esposizioni;

7) addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione di libri, riviste e giornali e le agenzie giornalistiche;

8) pratico di laboratorio chimico;

9) dattilografo;

10) archivista, protocollista;

11) schedarista;

12) codificatore (traduce in codice dati contabili, statistici, ecc.);

- 13) operatore di macchine perforatrici e verificatrici;
- 14) campionarista, prezziista (addetto alla compilazione dei listini dell'azienda);
- 15) addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso le aziende di distribuzione di giornali, libri e riviste;
- 16) addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche;
- 17) addetto al controllo e alla verifica delle merci;
- 18) addetto al centralino telefonico;
- 19) aiuto-commesso nelle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale (salumeria, pizzerie, alimentari misti, negozi e rivendite di ortaggi e frutta, negozi e spacci di prodotti della pesca, esercizi al dettaglio di latte e derivati);
- 20) aiuto banconiere di spacci di carne;
- 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.*

- 22) conducente di autovetture;
- 23) addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, per i primi 18 mesi di servizio;
- 24) addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari), per i primi 18 mesi di servizio;
- 25) operaio qualificato;
- 26) operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro ed acciai, metalli non ferrosi e rottami:
  - a) il secondo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il secondo operatore alla cesoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico, il secondo operatore alla linea di taglio e foratura travi, il secondo operatore alla linea a bandellare o profilare, i quali tutti, sorvegliando le macchine operatrici, compiono anche operazioni di preparazione, avviamento e conduzione coadiuvando il primo operatore;
  - b) l'operatore su macchine operatrici non richiedenti elevate capacità professionali, che provvede, sulla base di dettagliate istruzioni, ad effettuare manovre di normale difficoltà per la realizzazione del ciclo di lavorazione, il tagliatore alle seghe meccaniche anche con avanzamento automatico, il tagliatore con ossitaglio manuale o semi-automatico, l'addetto alle presse, il sagomatore di tondo per cemento armato, l'addetto alla piegatrice e l'addetto alla cesoia a ghigliottina; il tagliatore alla fiamma;
  - c) l'operatore su impianti di legatura e impilamento automatico;
  - d) il manovratore di gru a ponte e di gru a cavalletto con normali attrezzature per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali;
  - e) l'addetto alla manovra vagoni;
  - f) il conduttore di carrelli elevatori;

- g) il pesatore che provvede, con qualsiasi tipo di pesa, a pesare il materiale e alle relative registrazioni di peso;
- h) il manutentore meccanico o elettrico che esegue le operazioni di manutenzione e semplici riparazioni di guasti ripetitivi;
- 27) addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
- 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.*

#### VI livello

A questo livello appartengono i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche, e cioè:

- 1) dimostratore (addetto alla propaganda e dimostrazione con mansioni prevalentemente manuali);
- 2) usciere;
- 3) imballatore;
- 4) impaccatore;
- 5) conducente di motofurgone;
- 6) conducente di motobarca;
- 7) guardiano di deposito;
- 8) fattorino;
- 9) portapacchi con o senza facoltà di esazione;
- 10) custode;

- 11) avvolgitore;
  - 12) fascettatore e tagliatore di testate nelle aziende di distribuzione di giornali;
  - 13) portiere;
  - 14) ascensorista;
  - 15) addetto al carico e scarico;
  - 16) operaio comune;
  - 17) pompista comune senza responsabilità di cassa; lavatore; asciugatore;
  - 18) operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami:
    - a) l'imbragatore che esegue l'imbragaggio di merci e/o materiali guidandone il sollevamento, il trasporto, il deposito;
    - b) il legatore che provvede alla legatura del materiale anche con apparecchiature manuali;
- 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.

### **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.*

### VII livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia o equivalenti e cioè:

- 1) addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici;
- 2) garzone.

Nell'ambito della classificazione del personale le parti, anche in coerenza con la suddivisione operata nell'ambito della sfera di applicazione, concordano di istituire una Commissione tecnica che definisca entro la vigenza del presente CCNL, le esemplificazioni delle figure professionali distinguendole in base al settore di attività in cui il lavoratore è chiamato ad operare, ferma restando in ogni caso l'unicità dei livelli e delle declaratorie contrattuali.

A tal fine, le parti concordano che le figure professionali dovranno essere suddivise e definite all'interno delle due macro aree commercio e servizi e che sarà compito della Commissione stessa valutare la coerenza fra le declaratorie, le relative esemplificazioni e le aree professionali.

### **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)**

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.

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

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.

Qualifica	Mansioni	Inquadramento
<b>Responsabile commerciale per prodotti e servizi ICT</b>  (Account Manager)	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> (Business Analyst)	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> (Business Information Manager)	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> Chief Information Officer (CIO)	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 sviluppo del piano strategico aziendale. Conduce o partecipa in progetti di più grande cambiamento.	1
<b>Amministratore di database</b> (Database Manager)	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.	3
<b>Sviluppatore ICT</b> (Developer)	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.	4
<b>Specialista di applicazioni multimediali</b>	Disegna, imposta e codifica applicazioni multimediali e website per ottimizzare la presentazione delle informazioni, inclusi i	4

(Digital Media Specialist)	messaggi di marketing. Fa raccomandazioni sulle interfacce tecniche ed assicura la sostenibilità attraverso l'applicazione di sistemi di gestione dei contenuti appropriati.	
<b>Esperto ICT</b> (ICT Consultant)	Garantisce il controllo tecnologico per informare gli stakeholder sulle tecnologie emergenti. Prevede e 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.	3
ICT Operations Manager	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.	3
<b>Responsabile della sicurezza ICT</b> (ICT Security Manager)	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.	3
<b>Specialista per la sicurezza informatica</b> (ICT Security Specialist)	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.	4
ICT Trainer	Fornisce la conoscenza e gli skill necessari per assicurare che i discenti siano effettivamente capaci di svolgere i loro compiti sul posto di lavoro.	4
<b>Gestione di reti informatiche</b> (Network Specialist)	Gestisce ed opera sul sistema di informazioni in rete, risolvendo problemi ed errori per assicurare definiti livelli di servizio. Monitora e migliora le performance di rete.	4

<b>Capoprogetto informatico</b> (Project Manager)	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.	3
<b>Responsabile qualità</b> (Quality Assurance Manager)	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.	3
<b>Assistente tecnico agli utenti</b> (Service Desk Agent)	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.	4
<b>Responsabile centro assistenza IT</b> (Service Manager)	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. 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.	2
<b>Amministratore di Sistema IT</b> (System Administrator)	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.	4
<b>Analista di sistemi informativi</b> (Systems Analyst)	Assicura il disegno tecnico e contribuisce all'implementazione di nuovo software e/o di miglioramenti.	4
<b>Analista sistemista</b>	Disegna, integra e realizza soluzioni ICT	3

(Systems Architect)	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.	
Technical Analyst	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.	3
Technical Specialist	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>  (Test Specialist)	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
Enterprise Architect	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'EBITEN 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'EBITEN [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 ter (Classificazione settore distribuzione del farmaco - Nuovo profilo professionale)*

1. Fermo restando l'inquadramento dei lavoratori dipendenti dalle aziende di cui al Titolo III, Capo I del c.c.n.l. terziario, le parti concordano di inserire il seguente profilo professionale nel 5° livello della vigente classificazione:

- Allestitore di commissioni nei magazzini d'ingrosso medicinali con l'ausilio di supporti informatici.

2. Il suddetto inquadramento e la sua permanenza al 5° livello della classificazione sarà oggetto di approfondimento ed apposito accordo da parte dell'EBITEN.

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

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.

3. 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)*

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.

### *Art. 98 (Mansioni promiscue)*

1. Ad eccezione delle mansioni relative alla qualifica di addetto a mansioni d'ordine di segreteria (IV livello, punto 14), di addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende ad integrale libero servizio (IV livello, punto 8 e V livello, punto 23) e di addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi simili) (IV livello - V livello), in caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.
2. Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.
3. In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

### *Art. 99 (Passaggi di livello)*

1. Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno "ad personam" avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.
2. Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

## **Capo III ASSUNZIONE**

### *Art. 100 (Assunzione)*

1. L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.
2. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia al lavoratore, contenente le seguenti indicazioni:
  - a) la data di assunzione;
  - b) l'unità produttiva di assegnazione;
  - c) la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
  - d) la durata del periodo di prova;
  - e) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
  - f) il trattamento economico.
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)*

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- a) certificato di nascita;
  - b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;
  - c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
  - d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
  - f) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
  - g) libretto di "idoneità sanitaria" per il personale da adibire alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari, di cui all'art. 14, legge 30 aprile 1962, n. 283, ed all'art. 37, D.P.R. 26 marzo 1980, n. 327, concernente il regolamento di esecuzione della legge stessa;
  - h) documentazione e dichiarazione necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
  - i) dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni di malattia indennizzati nel periodo precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;
  - l) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5, legge 11 novembre 1983, n. 638;
  - m) eventuali altri documenti e certificati.
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.
  3. Entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro i documenti dovranno essere restituiti contro ricevuta, regolarmente aggiornati.
  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)*

1. La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:
  - quadri e 1° livello: 6 mesi;
  - 2° e 3° livello: 60 giorni;
  - 4° e 5° livello: 60 giorni;
  - 6° e 7° livello: 45 giorni;
  - operatori di vendita: 60 giorni.
2. Ai sensi dell'art. 4, R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, convertito in legge 18 marzo 1926, n. 562, il periodo indicato per quadri e 1° livello deve essere computato in giorni di calendario. I giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.
3. Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.
4. Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.
5. Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, e il periodo stesso sarà computato nella anzianità di servizio.
6. Le parti si danno atto che le norme di cui al presente articolo, anche correlate alle disposizioni in materia di preavviso a seguito di dimissioni del lavoratore, costituiscono nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto a tutti i precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro del settore.

## Titolo IV QUADRI

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

1. Appartengono alla categoria dei quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo, funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:
  - abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa; ovvero
  - siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.
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. 104 (Formazione e aggiornamento)*

1. Con riferimento alle specifiche responsabilità ed alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali dei quadri, le aziende favoriranno la formazione e l'aggiornamento di tale categoria di lavoratori.
2. Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo professionale dei singoli quadri saranno - come eventuali costi di viaggio e permanenza - a carico dell'azienda e le giornate stesse considerate lavorative.
3. Le giornate di formazione scelte dal quadro saranno - sia per l'eventuale costo di viaggio e permanenza sia come giornate da considerarsi detraibili dal monte ferie individuale - a carico del singolo fruitore.

#### *Art. 105 (Assegnazione della qualifica)*

1. L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di sei mesi.

#### *Art. 106 (Polizza assicurativa)*

1. Ai quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.
2. L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

#### *Art. 107 (Orario)*

1. Ai sensi delle vigenti disposizioni, ai quadri si applicano le disposizioni di cui all'art. 127 del presente c.c.n.l.

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

1. Fermo restando quanto previsto dagli artt. 163 e 164, il trasferimento dei quadri che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.
2. In tale ipotesi ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.
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.
4. Il quadro che abbia compiuto il 55° anno di età può opporsi al trasferimento disposto dal datore di lavoro esclusivamente in caso di gravi e comprovati motivi.
5. Ove il datore di lavoro intenda confermare il trasferimento, il quadro può fare ricorso al Collegio di conciliazione e arbitrato previsto al successivo art. 109.

#### *Art. 109 (Collegio di conciliazione e arbitrato)*

1. E' istituito a cura delle Associazioni territoriali competenti, aderenti alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dall'ultimo comma dell'articolo precedente.

2. Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla Organizzazione imprenditoriale di SISTEMA IMPRESA territorialmente competente, un altro designato congiuntamente dalla FESICA CONFISAL e CONFAL FISALS, un terzo, con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette Organizzazioni territoriali.
3. In caso di mancato accordo sulla scelta del Presidente del Collegio arbitrale, quest'ultimo sarà designato su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio. Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati.
4. Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile.
5. Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta. Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le parti. La segreteria del Collegio è istituita presso SISTEMA IMPRESA.
6. L'istanza della parte sarà presentata dall'Organizzazione cui aderisce e/o conferisce mandato. La citata Organizzazione inoltrerà al Collegio, a mezzo raccomandata a.r., il ricorso, sottoscritto dal dipendente, entro i venti giorni successivi alla data della conferma del trasferimento di cui al 4° comma del precedente art. 108.
7. Il Presidente, ricevuto l'incarico, provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio, il quale è tenuto a pronunciarsi entro i 30 giorni successivi.

*Art. 110 (Indennità di funzione)*

1. A decorrere dalla data di attribuzione della categoria di quadro da parte dell'azienda, verrà mensilmente corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a 260,77 € lordi per 14 mensilità, assorbibili al 50% da indennità similari, da eventuali superminimi individuali nonché da elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.

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

**Capo I**  
**ORARIO DI LAVORO**

*Art. 111 (Orario normale settimanale)*

1. La durata dell'orario normale di lavoro, come disciplinata dal D.lgs. n. 66/2003, è di 40 ore settimanali, salvo quanto disposto ai successivi commi. Tale durata è distribuita su 5 o 6 giorni la settimana.
2. Per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante l'orario normale di lavoro è fissato in 45 ore settimanali.
3. Per i dipendenti da aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione l'orario normale di lavoro è di 42 ore settimanali
4. Per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali l'orario normale di lavoro è di 40 ore settimanali, con l'assorbimento di 24 ore di permessi retribuiti.
5. Tale periodo è computabile anche come durata media nei casi previsti all'articolo relativo all'orario plurisettimanale, salvi diversi accordi a livello aziendale.
6. E' consentito all'Azienda ricorrere ad un orario settimanale minore rispetto all'orario di cui ai precedenti capoversi, attingendo ai permessi retribuiti annui per le ore non lavorate.
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.

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.

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. 112 (Durata dell'orario di lavoro)*

1. Considerato quanto previsto al comma 3 dell'art. 18-bis del D.lgs. n. 66/2003, il periodo di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 4 del medesimo decreto legislativo, è stabilito in sei mesi; la contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, può ampliare tale periodo sino a dodici mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

#### *Art. 113 (Riposo giornaliero)*

1. Fermo restando quanto previsto all'art.17, D.lgs. n. 66/2003, in sede di contrattazione aziendale potranno essere concordate deroghe alle modalità di fruizione del riposo giornaliero.

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

1. In relazione alle particolari esigenze del settore del commercio e del terziario, al fine di migliorare il servizio al consumatore, con particolare riferimento ai flussi di clientela e di utenza, anche nelle singole unità, l'azienda potrà ricorrere, con le procedure indicate nel successivo art. 117, anche per singole unità produttive e tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, alle seguenti forme di articolazione dell'orario settimanale di lavoro:

##### a)40 ore settimanali

Si realizza mediante la concessione di mezza giornata di riposo in coincidenza con la chiusura infrasettimanale prevista dalle norme locali in vigore, e per le restanti 4 ore mediante la concessione di un'ulteriore mezza giornata a turno settimanale.

Nelle aziende o nelle singole unità delle stesse, non soggette alla disciplina legislativa sull'orario di apertura e chiusura dei negozi, nelle quali, prima dell'entrata in vigore del presente contratto, l'orario di lavoro settimanale era distribuito in 5 giorni, restano immutate le situazioni di fatto esistenti.

Negli altri casi, e sempre con riferimento alle aziende o a singole unità delle stesse non soggette alla disciplina legislativa sull'orario di apertura e chiusura dei negozi, le parti concordano di esaminare la pratica realizzazione della settimana lavorativa di 40 ore mediante la concessione di un'intera giornata di riposo.

Resta ferma in ogni caso l'applicabilità dell'articolo 118.

b) 39 ore settimanali

Si realizza attraverso l'assorbimento di 36 ore di permesso retribuito di cui al 3° comma dell'art. 139.

Le rimanenti ore di cui all'art. 139, sono disciplinate con i criteri e le modalità previste dallo stesso articolo, ferma restando l'applicabilità dell'art. 118.

c) 38 ore settimanali

Si realizza attraverso l'assorbimento di 72 ore di permesso retribuito delle quali 16 al 1° comma dell'art. 139, e 56 al 3° comma dell'art. 139.

Le rimanenti ore sono disciplinate con i criteri e con le modalità dell'art. 139, ferma restando l'applicabilità dell'art. 118.

#### *Art. 115 (Orario medio settimanale per specifiche tipologie)*

1. Fermo restando quanto previsto dal 1° comma dell'art. 111, le aziende che esercitano l'attività di vendita al pubblico nei grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati alimentari, cash & carry e ipermercati realizzeranno l'articolazione dell'orario medio settimanale di 38 ore, utilizzando le 56 ore di permessi di cui all'art. 139, 3° comma e le ulteriori 16 ore di cui al successivo 4° comma dell'art. 139.

2. Sono fatte salve eventuali diverse pattuizioni realizzate a livello aziendale.

#### *Art. 116 (Retribuzione ore eccedenti l'articolazione dell'orario di lavoro)*

1. Le ore di lavoro eccedenti l'articolazione dell'orario di lavoro di cui all'art. 114, lett. b) e c) e all'art. 115, fino al raggiungimento dell'orario normale settimanale previsto dall'art. 111, verranno retribuite con le maggiorazioni previste dall'art. 130.

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

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'EBITEN 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.

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

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)*

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)*

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:

- 1) superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 24 settimane;
- 2) superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 24 settimane.
2. Ai lavoratori a cui si applica il precedente criterio di flessibilità sub 1), 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.
3. Ai lavoratori a cui si applica il precedente criterio di flessibilità sub 2), verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 139, pari a 70 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.
4. 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.
5. Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità.
6. Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

#### *Art. 121 (Procedure)*

1. Le modalità operative della flessibilità sono disciplinate dal presente articolo.
2. 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.
3. Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regime di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per ciascuna settimana.
4. In caso di mancata fruizione dei riposi compensativi individuali di cui agli artt. 119 e 120, le ore di maggior lavoro prestate e contabilizzate nella banca delle ore saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario corrispondente entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
5. Le ore liquidate a tale titolo devono rientrare nei limiti previsti dall'art. 129.
6. Al fine di consentire il confronto di cui al 1° comma degli artt. 119 e 120, le aziende con contrattazione aziendale provvederanno a comunicare il programma di flessibilità alle R.S.A. e alle OO.SS. territoriali. Le altre imprese effettueranno analoga comunicazione all'Ente bilaterale competente per territorio.
7. L'azienda provvederà altresì a comunicare per iscritto, con congruo preavviso, ai lavoratori interessati il programma definito di applicazione della flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.
8. Ai fini dell'applicazione della flessibilità di cui agli artt. 119 e 120, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguenti la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

#### *Art. 122 (Banca delle ore)*

1. Le parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi di cui all'ultimo comma degli artt. 119 e 120, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore la cui fruizione avverrà con le seguenti modalità:
  - i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della

settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato;

- i riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore;  
- per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.

2. Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.

3. Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di 5 giorni.

4. Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.

#### *Art. 123 (Assorbimento riposi compensativi e permessi aggiuntivi)*

1. I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi di cui agli artt. 119 e 120 non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie.

2. Sono fatti salvi eventuali accordi collettivi in essere in materia di flessibilità.

#### *Art. 124 (Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede)*

1. Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

2. In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore, in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede.

3. Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'ultimo comma del successivo art. 160.

#### *Art. 125 (Orario di lavoro dei minori)*

2. L'orario di lavoro, per i minori tra i sedici e i diciotto anni, non potrà superare le otto giornaliere e le quaranta settimanali.

#### *Art. 126 (Fissazione dell'orario)*

1. Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, il datore di lavoro fisserà gli orari di lavoro, armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda.

2. Ai sensi dell'art. 12 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955 (1), l'articolazione dell'orario di lavoro deve risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

3. Gli orari di lavoro praticati nell'azienda devono essere comunicati a cura del datore di lavoro all'Ispettorato del lavoro.

-----

(1) Reg. per l'applicazione del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, relativo alla limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali, approvato con R.D. 10 settembre 1923, n. 1955 (G.U. 28 settembre 1923, n. 228), art. 12: "In ogni azienda industriale o commerciale e in ogni altro luogo di lavoro soggetto alle disposizioni del presente regolamento, dovrà essere esposto, in modo facilmente visibile e in luogo accessibile a tutti i dipendenti interessati, l'orario di lavoro con le indicazioni dell'ora di inizio e di termine del lavoro del

personale occupato e dell'ora e della durata degli intervalli di riposo accordati durante il periodo di lavoro.

4. Quando l'orario non è comune per tutto il personale, le indicazioni di cui al comma precedente dovranno essere riportate sull'orario di lavoro per reparto o categoria professionale o personale.

5. Quando il lavoro è disimpegnato a squadre, dovranno riportarsi le indicazioni suaccennate per ciascuna squadra.

6. Quando non sia possibile esporre l'orario nel posto di lavoro per essere questo esercitato all'aperto, dovrà essere in ogni caso esposto nel luogo dove viene eseguita la paga.

7. L'orario di lavoro, firmato dal datore di lavoro o da un suo legale rappresentante, sarà trasmesso al competente circolo dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, al quale saranno anche comunicate tutte le successive modificazioni.

8. Sul libro paga, vidimato dall'Istituto assicurazioni infortuni o dall'Istituto di previdenza sociale se l'azienda non è soggetta alla legge infortuni degli operai sul lavoro, deve essere annotato, giornalmente per ciascun lavoratore, il numero di ore di lavoro straordinario, distintamente da quelle delle ore normali. Per ogni periodo di paga su tale libro deve risultare distinto l'importo pagato per le ore normali di lavoro da quello pagato per lavoro straordinario.

9. Il libro paga deve essere presentato ad ogni richiesta degli ispettori e funzionari incaricati della vigilanza."

#### *Art. 127 (Disposizioni speciali)*

1. Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, e cioè i gerenti, i Direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio ed i capi reparto che partecipano eccezionalmente alla vendita o al lavoro manuale, che per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi ad esso affidati, presta servizio anche fuori dell'orario normale di lavoro, non è dovuto alcun compenso speciale salvo per i servizi di notte o nei giorni festivi per i quali saranno riconosciuti i seguenti trattamenti:

- la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 186, per le ore prestate di domenica;

- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 187, e la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 186, per le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività;

- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 187, e la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 186, per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio.

2. Possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale i lavori di riparazione, costruzione, manutenzione, pulizia e sorveglianza degli impianti e quegli altri servizi che non possono compiersi durante l'orario normale senza inconvenienti per l'esercizio o pericolo per gli addetti, nonché le verifiche e prove straordinarie e la compilazione dell'inventario dell'anno.

#### *Art. 128 (Lavoratori discontinui)*

1. La durata normale del lavoro per il seguente personale discontinuo o di semplice attesa o custodia addetto prevalentemente alle mansioni che seguono:

1) custodi;

2) guardiani diurni o notturni;

3) portieri;

4) personale addetto alla estinzione degli incendi;

5) uscieri;

- 6) personale addetto al carico e allo scarico;
  - 7) commessi di negozio, nei comuni fino a cinquemila abitanti (in caso di contestazione si farà ricorso ai dati ufficiali forniti dal sindaco del rispettivo comune);
  - 8) personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi;
  - 9) personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento;
- è fissata nella misura di 45 ore settimanali, purché nell'esercizio dell'attività lavorativa eventuali abbinamenti di più mansioni abbiano carattere marginale, non abituale e non comportino comunque continuità di lavoro e fatta salva la normativa prevista dall'art. 98, in tema di mansioni promiscue.
2. L'orario di lavoro non potrà comunque superare: le sette ore giornaliere e le trentacinque ore settimanali, per i minori che non abbiano compiuto i quindici anni; le otto giornaliere e le quaranta settimanali, per i minori tra i quindici e i diciotto anni.
  3. Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.
  4. Sono fatti salvi gli accordi aziendali in tema di orario di lavoro.
  5. Resta inteso altresì che eventuali modifiche delle condizioni contrattualmente definite in tema di orario di lavoro potranno avvenire solo previo confronto in sede aziendale in base all'art. 10, sulla contrattazione aziendale.

#### **Art. 128 bis (Reperibilità)**

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 feriali 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 ragguagliate 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)*

1. Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.
2. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 250 ore annue. Per i dipendenti da agenzie immobiliari il limite massimo è stabilito in 200 ore annue.
3. Per i dipendenti di aziende di distribuzione di carburante, per lavoro straordinario si intende quello prestato dal singolo lavoratore oltre l'orario di lavoro stabilito dal 2° e 3° comma del precedente art. 111.
4. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.
5. Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo permanente fra le parti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

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

1. Ai sensi della presente normativa, le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 111 del presente contratto, 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:
  - 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41<sup>a</sup> alla 48<sup>a</sup> ora settimanale;
  - 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48<sup>a</sup> ora settimanale.
2. Salvo quanto disposto dal successivo art. 137, le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi o la domenica verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 187 e con la maggiorazione del 30% (trenta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 186.
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.
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.
5. Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite

con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 187 e con la maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 186.

6. Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 187, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.

7. Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

#### *Art. 131 (Registro lavoro straordinario)*

1. Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle Organizzazioni sindacali regionali e provinciali o comprensoriali, presso la sede della locale Associazione imprenditoriale.

2. Il registro di cui al presente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

3. La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

4. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge e regolamentari.

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

1. Le ore di lavoro ordinario prestato di notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, verranno retribuite con l'aliquota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 187, maggiorata del 15%.

2. La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 187.

3. Nel caso in cui i lavoratori addetti a call centers 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).

4. La maggiorazione per lavoro notturno spetta anche ai lavoratori il cui turno comprende 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)*

1. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento.

2. Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti: le attività stagionali e quelle per le quali il funzionamento domenicale corrisponda ad esigenze tecniche o a ragioni di pubblica utilità; le aziende esercenti la vendita al minuto o, in genere, attività rivolte a soddisfare direttamente bisogni del pubblico; i lavori di manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti; la vigilanza delle aziende e degli impianti; la compilazione dell'inventario e del bilancio annuale.

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)*

1. Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, al fine di migliorare il livello di competitività, produttività ed efficienza organizzativa delle aziende del settore, potranno essere concordate modalità di attuazione del riposo settimanale di cui all'art. 9, comma 3 del D.Lgs. n. 66/2003 che, tenuto conto della disponibilità espressa dai lavoratori, individui modalità idonee a garantire una equa distribuzione dei carichi di lavoro e delle presenze comprendendo tutto il personale.

2. Vista la particolare disciplina che regola il lavoro domenicale previsto dal c.c.n.l. del terziario e dalle norme di legge vigenti, le parti concordano che tale materia sia oggetto di contrattazione di 2° livello.

3. In tale ambito, territoriale o aziendale, le parti dovranno disporre del calendario delle aperture previsto dalle disposizioni normative in materia per l'anno di riferimento.

In attesa della realizzazione di quanto previsto ai commi 1 e 2, le parti convengono di applicare la disciplina di cui ai commi successivi.

4. Ferma restando l'applicazione delle maggiorazioni e dei trattamenti economici, anche su quanto previsto dal presente comma, previsti dalla contrattazione integrativa territoriale o aziendale sul lavoro domenicale, le aziende - al fine di garantire lo svolgimento del servizio in relazione alle modalità organizzative - hanno facoltà di organizzare per ciascun lavoratore a tempo pieno che abbia il riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, lo svolgimento dell'attività lavorativa nella misura complessiva pari alla somma delle domeniche di apertura originariamente previste dal D.lgs. 31 marzo 1998, n. 114 e del 30% delle ulteriori aperture domenicali previste a livello territoriale. Non saranno tenuti ad assicurare le prestazioni di cui al presente comma i lavoratori rientranti nei casi sotto elencati:

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

5. Altre ipotesi potranno essere concordate al secondo livello di contrattazione.

6. In relazione a quanto previsto dal comma 5 del presente articolo, ai lavoratori che non beneficiano di trattamenti economici o di maggiorazioni di miglior favore previsti dalla contrattazione integrativa o comunque acquisiti, verrà riconosciuta la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 186 per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile.

7. Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore già concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale, ai lavoratori - anche con orario di lavoro a tempo parziale - che abbiano il riposo settimanale fissato in un giorno diverso dalla domenica, sarà riconosciuta la sola maggiorazione omnicomprensiva e non cumulabile del 30%, sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 186, per ciascuna ora di lavoro effettivamente prestata di domenica.

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 CCNL. Eventuali trattamenti simili in atto in sede aziendale sono assorbibili fino a concorrenza.

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.

10. Le maggiorazioni di cui al presente articolo sono assorbite, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto, nonché da quelli già previsti da accordi vigenti al secondo livello di contrattazione in materia di lavoro domenicale e sono comunque escluse dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 187.

11. Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale, per le ore di lavoro straordinario prestate di domenica troverà applicazione la disciplina di cui all'art. 130.

12. Le parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo rientrano nelle ipotesi di cui all'art. 2, comma 1, lett. c) del D.L. n. 93/2008, convertito nella legge n. 126/2008.

#### *Art. 135 (Festività)*

1. Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:

Festività nazionali:

- 1) 25 aprile - ricorrenza della Liberazione;
- 2) 1° maggio - festa dei lavoratori;
- 3) 2 giugno - festa della Repubblica.

Festività infrasettimanali:

- 1) il 1° giorno dell'anno;
- 2) l'Epifania;
- 3) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- 4) il 15 agosto - festa dell'Assunzione;
- 5) il 1° novembre - Ognissanti;
- 6) l'8 dicembre - Immacolata Concezione;
- 7) il 25 dicembre - Natale;
- 8) il 26 dicembre - S. Stefano;
- 9) la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

2. In relazione alla norma di cui al 1° comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempreché non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di continuità.

3. Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera, qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione, nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

4. In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 187.

5. Per la festività civile del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell'art. 1, 2° comma, della legge 5 marzo 1977, n. 54, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

*Art. 136 (Retribuzione prestazioni festive)*

1. Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente art. 135, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dagli artt. 130 e 190, di questo stesso contratto.

*Art. 137 (Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge)*

1. Ai sensi delle vigenti disposizioni, le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 186, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

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

1. Ai dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali che, ai sensi dell'art. 9, comma 3, lett. d) del D.lgs. n. 66/2003, effettuino il riposo settimanale di legge in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica la sola maggiorazione del 10% (dieci per cento) della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 186.

2. La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 187.

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)*

1. Verranno fruiti dai lavoratori gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54, e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792.

2. I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

3. Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori gruppi di permessi, salvo restando l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie, per complessive 56 ore annuali per le aziende fino a 15 dipendenti.

4. Per le aziende con più di 15 dipendenti, i permessi individuali retribuiti sono incrementati di 16 ore.

5. Resta fermo, altresì, quanto previsto dalla lett. a.2), b) e c) dell'art. 114.

6. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art. 187 in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

7. In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

8. Indipendentemente dai regimi di orario adottati in azienda, per tutti i lavoratori assunti successivamente alla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l., fermo restando il godimento delle

ore di permesso di cui al 1° comma, le ulteriori ore di permesso di cui ai commi 3 e 4, verranno riconosciute in misura pari al 50%, decorsi due anni dall'assunzione e in misura pari al 100% decorsi quattro anni dall'assunzione.

9. In caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato di contratti a tempo determinato, il computo dei 48 mesi di cui al precedente comma decorrerà dalla data della prima assunzione.

10. Per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato i permessi retribuiti saranno riconosciuti nella misura prevista dal primo, terzo e quarto comma.

11. Indipendentemente dai regimi di orario adottati in azienda, per tutti gli apprendisti assunti successivamente alla data di sottoscrizione del presente CCNL, fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui al 1° comma, le ulteriori ore di permesso di cui ai commi 3 e 4, verranno riconosciute in misura pari al 50%, decorsi due anni dall'assunzione e in misura pari al 100% decorsi quattro anni dall'assunzione.

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

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

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 IV**

### **FERIE**

#### *Art. 140 (Ferie)*

1. Il personale di cui al presente contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.

2. Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

3. Nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio, nei limiti previsti dalla legge.

4. Nella ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per ventisei la retribuzione mensile di fatto di cui all'art. 187.

#### *Art. 141 (Determinazione periodo di ferie)*

1. Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie dal maggio all'ottobre, eccettuate le aziende fornitrici di apparecchiature frigorifere e di birra, acque minerali, bevande gassate, gelati e ghiaccio, nonché le aziende di raccolta e salatura di pelli grezze fresche, che potranno fissare i turni di ferie in qualsiasi periodo dell'anno. Ferme restando le eccezioni sopra indicate, in deroga a

quanto sopra, la determinazione dei turni feriali potrà avvenire anche in periodi diversi dell'anno in accordo tra le parti e mediante programmazione.

2. Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi.

3. I turni di ferie non potranno avere inizio di domenica, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente alla domenica o a quello festivo ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16° giorno del mese.

4. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

#### *Art. 142 (Normativa retribuzione ferie)*

1. Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto, di cui all'art. 187.

2. Al lavoratore retribuito in tutto o in parte a provvigione il datore di lavoro corrisponderà, durante il periodo di ferie, una quota pari alla media delle provvigioni percepite dagli altri colleghi del negozio o del reparto.

3. Nelle aziende con un solo dipendente o quando tutto il personale sia in ferie spetterà al singolo dipendente, durante il periodo di ferie, la media mensile delle provvigioni dallo stesso percepita negli ultimi 12 mesi o nel minor periodo di servizio prestato.

4. Se il dipendente retribuito a provvigione è in ferie e viene sostituito da altro dipendente estraneo al reparto, il lavoratore in ferie avrà diritto ad una quota di provvigioni, a carico del datore di lavoro, pari a quella spettante al suo sostituto.

#### *Art. 143 (Normativa per cessazione rapporto)*

1. In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

#### *Art. 144 (Richiamo lavoratore in ferie)*

1. Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermi restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare, eventualmente, al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

#### *Art. 145 (Irrinunciabilità)*

1. Le ferie sono irrinunciabili e, pertanto, nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

#### *Art. 146 (Registro ferie)*

1. Per le ferie verrà istituito, presso le aziende, apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste dal precedente art. 131, per il lavoro straordinario.

Il registro di cui al precedente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

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

#### *Art. 147 (Congedi retribuiti)*

1. In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dai permessi individuali di cui all'art. 139, ovvero, ove esauriti, dalle ferie.
2. Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che, in base alla legge 20 maggio 1970, n. 300, hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le aziende concederanno altri cinque giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative all'anno, per la relativa preparazione.
3. I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).

#### *Art. 148 (Funzioni pubbliche elettive)*

1. In conformità alla vigente legge 21 marzo 1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.
2. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al precedente comma sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.
3. I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di Assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive, possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

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

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, 1° comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.
2. Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo comunicando i giorni nei quali sarà utilizzato.
3. Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di dieci giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria, nel caso di ricovero o intervento chirurgico. In mancanza della documentazione, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore dei permessi retribuiti di cui all'art. 139, del c.c.n.l.
4. Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.
5. I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.
6. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

7. Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.
8. L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi, nel corso dell'anno, alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.
9. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
10. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore.
11. E' nullo il licenziamento intimato al dipendente a causa della domanda o della fruizione di detto congedo.

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

1. Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, 2° comma, della legge n. 53/2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, il lavoratore, anche apprendista, ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ., anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.
2. Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio.
3. Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.
4. Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.
5. Il datore di lavoro è tenuto entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. Casi d'urgenza saranno esaminati entro 3 giorni lavorativi.
6. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo, devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo e/o alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi 10 giorni.
7. Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.

8. Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, intendendosi per tale il periodo di aspettativa superiore ad un quarto della durata del contratto, frazionabile al massimo in due periodi. Potrà essere negato inoltre quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

9. Ove ricorra una delle ipotesi di cui al comma precedente, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo del preavviso.

10. Il congedo di cui al presente articolo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 4, 1° comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti a qualsiasi titolo spettanti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

11. Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

12. Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

13. In caso di contrasto sulla presenza dei gravi e comprovati motivi familiari o in relazione al diniego, la parte che ne abbia interesse potrà far ricorso alla Commissione paritetica territoriale di conciliazione ed al Collegio arbitrale di cui agli artt. 37 e 38.

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

#### *Art. 151 (Congedo matrimoniale)*

1. Al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di quindici giorni di calendario.

2. Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

3. Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

4. Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 187.

#### *Art. 152 (Diritto allo studio)*

1. Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore commerciale, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942, n. 86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea o di master universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute.

2. I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore "pro-capite" in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio, moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del

numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data. Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

3. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

4. Nelle aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti il diritto allo studio è comunque riconosciuto ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

5. In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

6. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.

7. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

8. Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al 3° comma e 5° comma del presente articolo, la Direzione aziendale, d'accordo con la Rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti 3° e 5° comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

9. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

10. Nelle aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti il diritto allo studio è comunque riconosciuto ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

11. In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

12. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.

13. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

14. Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al 3° comma e 5° comma del presente articolo, la Direzione aziendale, d'accordo con la Rappresentanza sindacale, ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti 3° e 5° comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

15. I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

16. Dei permessi di cui al 2° comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.

17. E' demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al 1° comma, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.

18. Eventuali condizioni di miglior favore, istituite in relazione al precedente art. 147, si intendono acquisite per i lavoratori interessati, fermo restando che esse non sono cumulabili con le ore di permesso accordate con il presente articolo.

#### *Art. 153 (Congedi per formazione)*

1. In assenza di accordi aziendali in materia di fruizione dei congedi per formazione di cui all'art. 5, della legge 8 marzo 2000, n. 53, viene stabilita la disciplina seguente.

2. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori, che abbiano almeno quattro anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

3. Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

4. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal decreto ministeriale n. 278/2000 intervenuta durante

5. il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

6. Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività dell'impresa, i lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda, ai sensi della presente disciplina, non potranno superare l'1% della forza di lavoro occupata, con arrotondamento all'unità superiore per le frazioni pari o superiori allo 0,5.

7. Nelle aziende che occupano da 30 a 99 dipendenti potrà assentarsi un solo lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

8. Le richieste di fruizione dei congedi per formazione non retribuiti da parte dei lavoratori in possesso dei previsti requisiti di anzianità aziendale (almeno 4 anni), possono essere presentate all'impresa con un preavviso di almeno:

- 30 giorni per i congedi di durata fino a 5 giorni;
- 60 giorni per i congedi di durata superiore a 5 giorni.

9. L'impresa fornirà al lavoratore che ne ha fatto richiesta conferma dell'accoglimento, ovvero le motivazioni del differimento o del diniego del congedo, concernenti eventuali impedimenti tecnico-organizzativi, coincidenza con punte di particolare intensità lavorativa, impossibilità di sostituzione entro 15 giorni dal ricevimento della domanda.

10. Eventuali ulteriori modalità potranno essere definite dalla contrattazione aziendale.

#### *Art. 154 (Lavoratori stranieri)*

1. Le parti, preso atto del crescente rilievo nel settore dell'occupazione dei cittadini stranieri, concordano di promuovere iniziative finalizzate all'integrazione, alle pari opportunità, alla formazione, anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di interventi mirati ai diversi livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale).

2. A tale proposito, si richiamano le disposizioni previste dagli artt. 140 e 152 del presente c.c.n.l.

*Art. 155 (Aggiornamento professionale personale direzione esecutiva)*

1. Al fine di agevolare l'esercizio delle attribuzioni proprie dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva, verrà favorita la partecipazione degli stessi ad iniziative di aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle competenze richieste dal ruolo.

*Art. 156 (Aspettativa per tossicodipendenza)*

1. I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

2. Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

3. I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il Servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

4. Il periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'Autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità.

5. Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato, corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

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

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona con handicap in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e dall'art. 2 della legge 27 ottobre 1993, n. 423, e cioè:

a) il periodo di astensione facoltativa "post-partum" fruibile fino ai tre anni di età del bambino;

b) in alternativa alla lett. a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino ai tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS;

c) dopo il terzo anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese, indennizzati a carico dell'INPS anche per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente.

2. 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, salvo che non sia richiesta dai sanitari la presenza dei genitori.

3. Ai permessi di cui ai punti b) e c), che si cumulano con quelli previsti dall'art. 42, commi 3 e 4, del D.lgs. n. 151/2001, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 34, comma 5, del D.lgs. n. 151/2001.

4. Il genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente di handicappato, può scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso.

5. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazioni di gravità.

6. La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità accertata può usufruire dei permessi di cui alle lett. b) e c) e delle agevolazioni di cui al comma precedente.

7. Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni ed alle modalità di cui alla legislazione in vigore (1).

-----  
(1) Cfr. D.L. 27 agosto 1993, n. 324, convertito nella legge 27 ottobre 1993, n. 423 (art. 2), art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104 "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate" ed il decreto legislativo n. 151/2001.

Capo VI

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

1. La lavoratrice inserita in percorsi relativi alla violenza di genere, debitamente certificati 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 CCNL.

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 VI**  
**ACCESSO AL CREDITO**

*Art. 158 (Fondo di garanzia per i lavoratori del terziario - Fondo Fiditerziario)*

1. Le Parti si impegnano a costituire o a promuovere la costituzione di un Fondo di garanzia, all'interno dell'EBITEN, che opera a favore dei lavoratori del settore terziario nell'accesso al credito, concedendo garanzie collettive alle banche e agli intermediari finanziari convenzionati.

Il Fondo potrà essere alimentato anche attraverso il contributo di cui all'art.21 del presente c.c.n.l.

*Art. 159 (Oggetto delle garanzie collettive)*

1. Il Fondo Fiditerziario avrà lo scopo di agevolare l'accesso al credito dei dipendenti del terziario rilasciando garanzie collettive alle banche convenzionate fino al 50% del valore dell'affidamento concesso ai soci.

2. Per affidamento s'intende ogni forma tecnica di fido:

- mutuo chirografario
- mutuo ipotecario
- scoperto di conto corrente
- anticipo fatture
- castelletto s.b.f.

**Capo VII  
MISSIONE E TRASFERIMENTO**

*Art. 160 (Missioni)*

1. L'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza. In tal caso al personale - fatta eccezione per gli operatori di vendita - compete:

- 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio;
- 2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
- 3) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda;
- 4) una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 187; qualora non vi sia pernottamento fuori sede, la diaria verrà ridotta di un terzo.

2. Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%.

3. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

4. In luogo delle diarie di cui al n. 4 del 2° comma, nonché della diaria di cui al 3° comma del presente articolo, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale.

5. Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno.

*Art. 161 (Disciplina speciale per il personale addetto al trasporto e messa in opera di mobili)*

1. A coloro che svolgano attività di trasporto e messa in opera di mobili sarà corrisposta - relativamente al tempo di viaggio durante il quale il lavoratore non sia alla guida - in sostituzione della diaria di cui al precedente art. 160, una indennità di trasferta forfettariamente determinata nella misura del 70% della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 187.

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

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'abitua sede di lavoro, sono rimborsate con un'indennità da concordarsi.

*Art. 162 (Trattamento retributivo trasporto merci)*

1. Agli addetti al trasporto delle merci a mezzo autocarri e autotreni, comandati a prestare servizio extraurbano sarà corrisposta, in sostituzione della diaria di cui al precedente art. 160, una indennità di trasferta forfettariamente determinata nella seguente misura:
  - a) 50% (cinquanta per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 187, per le assenze da 9 a 11 ore;
  - b) in luogo della precedente aliquota, l'80% (ottanta per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 187, per le assenze superiori a 11 e fino a 16 ore;
  - c) in luogo delle precedenti aliquote, il 120% (centoventi per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 187, per le assenze superiori a 16 e fino a 24 ore.

*Art. 163 (Trasferimenti)*

1. I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:
  - a) al lavoratore che non sia capofamiglia:
    - 1) il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
    - 2) il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
    - 3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione, qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
    - 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dall'art. 160, ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;
  - b) al lavoratore che sia capofamiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:
    - 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;
    - 2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
    - 3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
    - 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti. In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.
2. Le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio.

3. Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.
4. In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.
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.

#### *Art. 164 (Disposizioni per i trasferimenti)*

1. A norma dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da una unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
2. Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

### **Capo VIII MALATTIE E INFORTUNI**

#### *Art. 165 (Malattia)*

1. Nell'ambito della normativa del Servizio sanitario nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento, ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio sanitario nazionale.

#### *Art. 166 (Normativa)*

1. Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui al precedente art. 165, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 212 e 215, del presente contratto.
2. Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 225 e 226, del presente contratto.
3. Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli artt. 212 e 215, del presente contratto.

4. Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30 aprile 1962, n. 283, ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a 5 giorni, di presentare, al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.

5. Ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei Servizi sanitari indicati dalla regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

#### *Art. 167 (Obblighi del lavoratore)*

1. Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

2. Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

3. Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al 2° comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

4. Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali ultimi il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al 2° comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, legge 11 novembre 1983, n. 638, 14° comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

5. In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste agli artt. 212 e 215, del presente contratto.

#### *Art. 168 (Periodo di comporta)*

1. Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 225 e 226, del presente contratto, salvo quanto disposto dal successivo art. 174.

2. Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

3. Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

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.

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)*

1. Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n. 33;

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
- 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi;

della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 187.

2. Al fine di prevenire situazioni di abuso, nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio-31 dicembre) e nei limiti di quanto previsto dal 1° comma dell'art. 168, l'integrazione di cui al punto 1 della lett. b) del comma precedente viene corrisposta al 100% per i primi due eventi di malattia, al 66% per il terzo evento ed al 50% per il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento.

3. Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista al precedente comma, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:

- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;
- sclerosi multipla o progressiva e le patologie di cui all'art. 174, 3° comma, documentate da specialisti del Servizio sanitario nazionale;
- gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

4. Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2, della legge 29 febbraio 1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

5. Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

6. Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lett. a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

7. Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi artt. 171 e 176 né agli apprendisti.

8. In attuazione dell'art. 20 del D.L. n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008, le parti convengono che i datori di lavoro potranno avvalersi della facoltà di corrispondere direttamente, in sostituzione dell'INPS, il trattamento economico di malattia nelle misure e con le modalità

previste dal presente articolo, con conseguente esonero dal versamento del relativo contributo all'INPS.

9. Le parti si danno atto che per il computo degli eventi morbosi utile ai fini dell'applicazione del regime di cui al comma 2 del presente articolo, l'ipotesi di continuazione di malattia e la ricaduta nella stessa malattia sono considerate un unico evento morboso, secondo i criteri amministrativi indicati dall'INPS per l'erogazione dell'indennità a suo carico.

10. Alla materia di cui al presente articolo si applicano, in caso di controversie, le norme di legge.

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:

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

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

1. Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL, contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

2. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

3. Per la conservazione del posto di lavoro e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli artt. 74, 75 e 168.

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)*

1. Ai sensi dell'art. 73, D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 187, per la giornata in cui avviene l'infortunio.

2. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista, assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione all'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);

2) 90% (novanta per cento), per i giorni dal 5° al 20°;

3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 187.

3. Per il periodo successivo al 180° giorno resta esclusa la maturazione della retribuzione e di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio.

4. In caso di prosecuzione del rapporto il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio.

5. Per gli apprendisti le misure previste dai punti 2 e 3 del precedente comma sono fissate rispettivamente nell'80% e nel 90%.

6. L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

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:

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

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. 172 (Quota giornaliera per malattia e infortunio)*

1. Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 187, stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

#### *Art. 173 (Festività)*

1. Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 187.

#### *Art. 174 (Aspettativa non retribuita per malattia)*

1. Nei confronti dei lavoratori ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 dall'art. 168 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

2. I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata a.r. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

3. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del Servizio sanitario nazionale, il lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e, comunque, di durata non superiore a 12 mesi.

4. Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui ai precedenti commi, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

5. Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 168; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

*Art. 174 bis (Aspettativa non retribuita per patologie gravi)*

1. Fermo restando quanto previsto nel precedente art. 174, per i lavoratori affetti da patologie gravi di cui al comma 3 del precedente articolo, i primi 60 giorni del periodo di cui al comma 1 del medesimo art. 174 saranno indennizzati nella misura prevista al n. 3, lett. B) dell'art. 169.

*Art. 175 (Aspettativa non retribuita per infortunio)*

1. Nei confronti dei lavoratori infortunati sul lavoro, assenti per invalidità temporanea assoluta, la conservazione del posto oltre il periodo massimo di 180 giorni fissato dagli artt. 168 e 170, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un periodo di aspettativa non retribuita, per tutta la durata dell'infortunio.

2. L'aspettativa spetta fino alla cessazione della corresponsione dell'indennità di inabilità temporanea da parte dell'INAIL, a condizione che siano esibiti regolari certificati medici ed idonea documentazione comprovante il permanere dello stato di inabilità temporanea assoluta.

3. I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui ai precedenti commi dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata a.r. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per infortunio e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

4. Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma.

5. Al termine del periodo di aspettativa di cui al presente articolo, perdurando l'assenza, il datore di lavoro potrà procedere alla risoluzione del rapporto ai sensi del precedente art. 168; il periodo stesso è considerato utile ai soli fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto limitatamente ai primi 120 giorni del periodo di aspettativa.

*Art. 176 (Tubercolosi)*

1. I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'Assicurazione obbligatoria Tbc o dello Stato, delle province e dei comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

2. Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9, legge 14 dicembre 1970, n. 1088.

3. Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque, ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'idoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Presidio sanitario antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della legge 28 febbraio 1953, n. 86.

4. Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

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

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.

*Art. 177 (Rinvio alle leggi)*

1. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.
2. Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

## **Capo IX MATERNITA' E PATERNITA'**

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

1. Durante lo stato di gravidanza e puerperio (congedo di maternità) la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:
  - a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
  - b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
  - c) per i tre mesi dopo il parto;
  - d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.
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.
3. Ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. n. 151/2001, e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lett. a) e c), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
4. In applicazione ed alle condizioni previste dal decreto legislativo n. 151/2001 agli artt. 6, comma 1, e 7, comma 6, l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dalla DPL su richiesta della lavoratrice.
5. Il diritto di cui alle lett. c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 del D.lgs. n. 151/2001, in caso di:
  - morte o grave infermità della madre;
  - abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.
6. Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

7. In caso di grave e comprovato impedimento della madre, per cause diverse da quelle indicate al comma precedente, il padre lavoratore avrà diritto, per un periodo di durata non superiore a quanto previsto al 1° comma, lett. c) e d), ad usufruire della aspettativa di cui all'art. 150.

8. I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alla quattordicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

9. Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

10. Per i soli periodi indicati nel 1° e 2° comma del presente articolo, l'indennità di cui al comma precedente verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore.

11. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n. 33.

*(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)*

1. Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al D.lgs. n. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi dodici anni di vita.

2. Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.

3. Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 1, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo.

4. I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e dell'art. 33 del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151;

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;

d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

5. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

6. Ai sensi dell'art. 34 del T.U. (D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151), per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'INPS, alle lavoratrici e ai lavoratori, fino al sesto anno di vita del bambino un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione generale obbligatoria.

7. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari.

8. La madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità e negli undici mesi successivi, ha la facoltà di richiedere, in luogo del congedo parentale, un contributo utilizzabile alternativamente per il servizio di baby sitting o per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, ai sensi dell'articolo 4, comma 24, lettera b) della Legge n. 92/2012.

9. La richiesta può essere presentata anche dalla lavoratrice che abbia già usufruito in parte del congedo parentale.

10. La fruizione dei benefici di cui agli articoli 4 e ss. così come disciplinati dal DI del 22 dicembre 2012 comporta, per ogni quota mensile richiesta, una corrispondente riduzione di un mese del periodo di congedo parentale.

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

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 CCNL, 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)*

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.
2. Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, nei seguenti casi:
  - a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
  - b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
  - c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
  - d) in caso di morte o di grave infermità della madre.
3. La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata, nei casi di cui alle lett. a), b), c), del capoverso precedente, all'esplicito consenso scritto della madre.
4. I periodi di riposo di cui al presente articolo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice o del lavoratore ad uscire dall'azienda. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.
5. Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.
6. L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, legge 9 dicembre 1977, n. 903.
7. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
8. I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 151/2001 e al trattamento di fine rapporto.
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 (Normativa)*

1. La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio sanitario nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.
2. Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di stato civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.
3. Ai sensi del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza, fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro nonché fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per

giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

4. Il divieto di licenziamento opera anche per il lavoratore padre in caso di fruizione del congedo di cui all'art. 28 del citato decreto legislativo n. 151/2001, per tutta la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

5. La prescrizione di cui sopra si applica anche ai casi di adozione e affidamento sulla base della disciplina di cui all'art. 54, comma 9, del suddetto decreto legislativo n. 151/2001.

6. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

7. Ai sensi dell'art. 4, D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

8. In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

9. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'art. 54, comma 9, del D.lgs.151/2001 devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali competente per territorio.

10. L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione delle lavoratrici e lavoratori in congedo può avvenire anche con anticipo fino a due mesi rispetto al periodo di inizio del congedo.

11. Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 187.

12. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

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

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 X SOSPENSIONE DEL LAVORO**

*Art. 182 (Sospensione)*

1. In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 187, per tutto il periodo della sospensione.
2. La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

**Capo XI**  
**ANZIANITA' DI SERVIZIO**

*Art. 183 (Decorrenza anzianità di servizio)*

1. L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte della azienda, quali che siano le mansioni ad esso affidate.
2. Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.
3. Tutte le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono comunque al trattamento di fine rapporto che trova regolamentazione specifica nell'art. 226, del presente contratto e nelle disposizioni della legge 29 maggio 1982, n. 297.

*Art. 184 (Computo anzianità frazione annua)*

1. Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni.
2. Per mesi si intendono quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.).

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

### *Art. 185 (Scatti di anzianità)*

1. Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società) il personale ha diritto a dieci scatti triennali.
2. Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:

Livelli	
	Importi Euro
Quadri	25,46
I	24,84
II	22,83
III	21,95
IV	20,66
V	20,30
VI	19,73
VII	19,47
Operatori vendita 1	15,50
Operatori vendita 2	14,46

3. L'importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.
4. Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.
5. Al lavoratore assunto con contratto di apprendistato saranno riconosciuti gli importi degli scatti di anzianità stabiliti per il livello di inquadramento di destinazione fin dal momento dell'instaurazione del rapporto.

## **Capo XIII TRATTAMENTO ECONOMICO**

### *Art. 186 (Normale retribuzione)*

1. La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:
  - a) paga base nazionale conglobata;
  - b) terzi elementi nazionali o provinciali ove esistenti;
  - c) eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi del precedente art. 185;
  - d) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.

*Art. 187 (Retribuzione di fatto)*

1.0 La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente art. 186, nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o "una tantum" e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero escluso dall'imponibile contributivo a norma di legge.

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. 188 (Retribuzione mensile)*

1. Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge cadenti nel periodo di paga e, salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale. Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario. Durante i periodi di malattia e infortunio, tale quota si evince sulla base dei criteri fissati dall'INPS e dall'INAIL.

2. Nella paghe base mensili previsti nelle tabelle del successivo art. 192 del presente c.c.n.l. sono conglobati gli importi dell'indennità di contingenza.

*Art. 189 (Quota giornaliera)*

1. La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 172.

2. Le parti si danno atto che, con l'adozione del divisore convenzionale di cui al presente articolo, hanno inteso stabilire l'equivalenza di trattamento sia per le trattenute sia per il pagamento delle giornate lavorative.

*Art. 190 (Quota oraria)*

1. La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:

- a) 168, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali;
- b) 182, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 42 ore settimanali;
- c) 195, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 45 ore settimanali.

*Art. 191 (sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro)*

1. In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui al precedente articolo per tutto il periodo della sospensione, salvo in caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

*Art. 192 (Paga base nazionale conglobata)*

1. Le seguenti tabelle retributive hanno validità triennale. L'adeguamento annuale sarà effettuato in base all'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi membri dell'Unione Europea (IPCA) rilevato dall'ISTAT. Nel triennio successivo la data di sottoscrizione del presente c.c.n.l., di norma il 1° luglio di ciascun anno, verranno aggiornate sul sito dell'EBITEN le tabelle retributive.

<b>livello</b>	<b>1/11/2016</b>	<b>3° elem.</b>
<b>Q.</b>	2.656,11	2,07
<b>I°</b>	2.208,48	2,07
<b>II°</b>	1.977,90	2,07
<b>III°</b>	1.763,29	2,07
<b>IV</b>	1.592,68	2,07
<b>V</b>	1.487,26	2,07
<b>VI</b>	1.386,42	2,07
<b>VII</b>	1.264,65	2,07
<b>Operatore di vendita 1</b>	1.538,63	-
<b>Operatore di vendita 2</b>	1.371,26	-

#### **Apprendistato**

	<b>1/11/2016</b>
<b>2 (1°-18° m.)</b>	1.594,75
<b>2 (19°-36° m.)</b>	1.765,36
<b>3 (1°-18° m.)</b>	1.489,33
<b>3 (19°-36° m.)</b>	1.594,75
<b>4 (1°-18° m.)</b>	1.388,49
<b>4 (19°-36° m.)</b>	1.489,33
<b>5 (1°-18° m.)</b>	1.266,72
<b>5 (19°-36° m.)</b>	1.388,49
<b>6 (1°-12° m.)</b>	1.266,72
<b>6 (12°-24° m.)</b>	1.388,49

**livello**

	<b>Addetti ai call center</b>	
	<b>01/05/2017</b>	<b>3° elem.</b>
<b>Q.</b>	2.656,10	2,07
<b>I°</b>	2.208,47	2,07
<b>II°</b>	1.977,91	2,07
<b>III°</b>	1.763,29	2,07
<b>IV</b>	1.592,32	2,07
<b>V</b>	1.487,24	2,07
<b>VI</b>	1.386,40	2,07
<b>VII</b>	1.264,62	2,07

**livello**

	<b>Contratto di sviluppo occupazionale (CSO)</b>	
	<b>01/05/2017</b>	<b>3° elem.</b>
<b>I°</b>	1.877,21	2,07
<b>II°</b>	1.681,21	2,07
<b>III°</b>	1.498,80	2,07
<b>IV</b>	1.353,78	2,07
<b>V</b>	1.264,17	2,07
<b>VI</b>	1.178,46	2,07
<b>VII</b>	1.074,95	2,07

**livello**

	<b>Contratto di Primo Impiego (CPI) e Contratto di reimpiego (CR)</b>			
	<b>Retribuzione primo anno</b>		<b>Retribuzione secondo anno</b>	
<b>Q.</b>	-	-	-	-
<b>I°</b>	-	-	-	-

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 €
<b>Q</b>	540,37
<b>1</b>	537,52
<b>2</b>	532,54
<b>3</b>	527,90
<b>4</b>	524,22
<b>5</b>	521,94
<b>6</b>	519,76
<b>7</b>	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)**

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.

#### *Art. 193 (Assorbimenti)*

1. In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti salvo espressa diversa previsione in sede di accordo individuale o collettivo.

2. Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alla qualità della prestazione, alle attitudini e al rendimento del lavoratore.

3. Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

#### *Art. 194 (Trattamento personale di vendita a provvigione)*

1. Per il personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione, la parte fissa della retribuzione ed il tasso di provvigione dovranno essere determinati dal datore di lavoro caso per caso sulla base media annuale delle vendite e comunicati per iscritto.

2. Con tale sistema dovrà essere assicurata al personale una media mensile riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore almeno del 5% (cinque per cento) alla paga base nazionale conglobata di cui all'art. 192 del presente contratto.

3. Dovrà essere, comunque, effettuato mensilmente il versamento di una somma pari al minimo come sopra stabilito, tutte le volte che tale minimo, tra stipendio e provvigione, non sia raggiunto, fermo restando il conguaglio alla fine del periodo di cui sopra.

#### *Art. 195 (Indennità di cassa e maneggio denaro)*

1. Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% (cinque per cento) della paga base nazionale conglobata di cui all'art. 192, del presente contratto.

#### *Art. 196 (Prospetto paga)*

1. La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della

retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.

2. Il prospetto paga deve recare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

#### **Capo XIV** **MENSILITA' SUPPLEMENTARI (13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup>)**

##### *Art. 197 (Tredicesima mensilità)*

1. In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 187 (esclusi gli assegni familiari).

2. In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13<sup>a</sup> mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

3. Ai lavoratori retribuiti, in tutto o in parte, con provvigioni o percentuali il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o, comunque, nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

4. Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

5. La contrattazione di II livello può prevedere che per i contratti a tempo indeterminato la gratifica natalizia possa essere erogata anche in rate mensili per 12 mensilità (il rateo mensile è l'importo della Retribuzione Mensile Normale diviso 12).

6. Tale facoltà è demandata alla contrattazione territoriale o aziendale e deve essere prevista nella lettera di assunzione del Lavoratore e giustificata da ragionevolezza.

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

1. Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 187, in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari.

2. In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14<sup>a</sup> mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

3. Nei confronti dei lavoratori retribuiti, in tutto o in parte, con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione di fatto di cui all'art. 187, percepiti nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

4. Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data di entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità; ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della quattordicesima mensilità e l'importo in atto percepito.

5. Non sono assorbiti nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

6. Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme del presente capo riguardanti la tredicesima mensilità.

## **Capo XV CAUZIONI**

### *Art. 199 (Cauzioni)*

1. Per le mansioni che la giustificano il datore di lavoro stabilirà per iscritto di volta in volta l'ammontare della cauzione che dovrà essere prestata dai lavoratori.
2. La cauzione sarà costituita da titoli dello Stato, depositati presso un istituto bancario e vincolati dal datore di lavoro, oppure potrà essere versata in libretto di risparmio parimenti vincolato dal datore di lavoro, il quale rilascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli o del libretto che gli vengono consegnati. Gli interessi e gli eventuali premi maturati restano a disposizione del lavoratore, il quale ha sempre diritto di prelevarli senza alcuna formalità.
3. La cauzione potrà anche essere prestata, con il consenso del datore di lavoro, mediante polizza di garanzia costituita presso un istituto assicuratore o con fideiussione bancaria.
4. In tal caso il datore di lavoro avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore d'opera.
5. La cauzione rimane di proprietà del lavoratore o dei suoi aventi diritto, e non può comunque confondersi con i beni dell'azienda.

### *Art. 200 (Diritto di rivalsa)*

1. Il datore di lavoro ha diritto di rivalersi sulla cauzione per gli eventuali danni subiti, previa contestazione al prestatore d'opera.
2. In caso di disaccordo, dovrà essere esperito un tentativo di componimento attraverso le Associazioni sindacali competenti.

### *Art. 201 (Ritiro cauzioni per cessazione rapporto)*

1. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ove non esistano valide ragioni di contestazione da parte del datore di lavoro, il prestatore d'opera dovrà essere posto in condizione di poter ritirare la cauzione entro il termine di quindici giorni dalla data di cessazione dal servizio.

## **Capo XV CAUZIONI**

Le Parti concordano di aggiungere il seguente articolo 201 bis:

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

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 XVI CALO MERCI E INVENTARI**

### *Art. 202 (Calo merci)*

1. Le merci affidate ai gestori di negozi e spacci di generi alimentari devono essere poste a loro carico al netto dei cali, delle tare e delle perdite di cottura a cui le merci stesse siano soggette rispetto all'effettivo peso di consegna.
2. Le merci stesse saranno poste a carico dei gestori al prezzo fissato dal datore di lavoro per la vendita al pubblico e segnato negli appositi bollettini di carico.
3. La carta dovrà essere regolarmente fornita dal datore di lavoro e il prezzo relativo è fissato nei contratti integrativi o, in mancanza, dagli usi e consuetudini locali. Dove con precedenti consuetudini locali la carta veniva fornita a prezzo di costo, si terrà conto di tale circostanza.
4. I gestori hanno diritto di controllare il peso, il calo, la tara, il valore e la qualità delle merci assunte in carico.
5. In considerazione della variabilità dei cali, delle tare e delle perdite di cottura, in rapporto alle condizioni di ambiente, di clima, di trasporto, di manipolazione e preparazione delle merci, la determinazione di detti cali, tare e perdite di cottura, è fissata dai contratti integrativi provinciali in riferimento a generi di maggior consumo o, in mancanza, dagli usi e consuetudini locali.

### *Art. 203 (Inventari)*

1. Gli inventari dei negozi o spacci affidati ai gestori potranno essere effettuati dal datore di lavoro o da chi per esso, in qualsiasi momento; in ogni caso dovranno essere effettuati almeno due inventari per ogni esercizio annuale.
2. Copia di ogni inventario, controfirmata dalle due parti, dovrà essere rilasciata al prestatore d'opera.
3. Ogni eventuale deficienza emergente dalle risultanze contabili dovrà, entro il mese successivo alla effettuazione dell'inventario, essere contestata all'interessato, il quale entro otto giorni dovrà comunicare per iscritto al datore di lavoro le eventuali eccezioni.
4. Il datore di lavoro dovrà tener conto delle contestazioni formulate dal gestore, specie quando queste si riferiscono a cali, tare, perdite di cottura, deterioramento di merce, ecc., comuni all'esercizio del negozio o spaccio. Le deficienze non giustificate emergenti dopo tale controllo saranno comunicate per iscritto all'interessato, che avrà l'obbligo di rifonderle al datore di lavoro nel termine massimo di otto giorni dal ricevimento della comunicazione.
5. Il lavoratore ha facoltà, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione, di adire la Commissione di conciliazione di cui all'art. 37.
6. In caso di attivazione della procedura di conciliazione l'obbligo di cui al 4° comma posto a carico del lavoratore resta sospeso.
7. La mancata verifica inventariale nei termini sopra specificati esonera il gestore dalla responsabilità per eventuali differenze riscontrate tardivamente, salvo i casi perseguibili per legge.

## **Capo XVII RESPONSABILITA' CIVILI E PENALI**

### *Art. 204 (Assistenza legale)*

1. Ai lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva, nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscono loro specifiche responsabilità civili o penali, anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con i terzi, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

*Art. 205 (Normativa sui procedimenti penali)*

1. Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.
2. In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento o compenso.
3. Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.
4. Nella ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.
5. In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dell'azienda, al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.
6. Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

**Capo XVIII**  
**VITTO E ALLOGGIO**

*Art. 206 (Vitto e alloggio)*

1. Il valore del vitto e dell'alloggio è stabilito nelle seguenti misure:
  - a) vitto e alloggio: metà della retribuzione di fatto di cui all'art. 187;
  - b) vitto (due pasti): un terzo della retribuzione di fatto di cui all'art. 187;
  - c) vitto (un pasto): un quarto della retribuzione di cui all'art. 187;
  - d) alloggio: un quinto della retribuzione di fatto di cui all'art. 187.

**Capo XIX**  
**DIVISE E ATTREZZI**

*Art. 207 (Divise e attrezzi)*

1. Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.
2. E' parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario.
3. Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro.
4. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

## **Capo XX APPALTI**

### *Art. 208 (Appalti)*

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.

### *Art. 209 (Terziarizzazioni delle attività di vendita)*

1. L'azienda che intenda avviare i processi di terziarizzazione o esternalizzazione di cui al 1° comma dell'art. 3 che riguardino attività di vendita svolte nei negozi, e gestite dall'impresa mediante proprio personale, convocherà preventivamente le R.S.A. al fine di informarle sui seguenti temi:
  - attività che vengono conferite a terzi;
  - lavoratori che vengono coinvolti in tale processo;
  - contrattazione applicata e relativo trattamento economico complessivo;
  - assunzione del rischio di impresa da parte dei terzi subentranti nell'attività conferita in gestione e dei conseguenti obblighi inseriti nel relativo contratto, derivanti dalle norme di legge in tema di Assicurazione generale obbligatoria, di igiene e sicurezza sul lavoro, di rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale;
  - internalizzazioni di attività precedentemente conferite a terzi.
2. Tale procedura si esaurirà entro 15 giorni dalla convocazione di cui al comma 1.
3. Entro tale termine, su richiesta delle R.S.A., sarà attivato un confronto finalizzato a raggiungere intese in merito agli obiettivi della salvaguardia dei livelli occupazionali e del mantenimento dell'unicità contrattuale.
4. Tale confronto dovrà concludersi entro 45 giorni dalla convocazione di cui al comma 1.
5. Oltre tale periodo le parti riprenderanno la propria libertà d'azione.

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

### *Art. 210 (Obbligo del prestatore di lavoro)*

1. Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso la disciplina ed i doveri di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.
2. Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

### *Art. 211 (Divieti)*

1. E' vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della azienda, salvo quanto previsto dall'art. 28,

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

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

3. Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.

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

#### *Art. 212 (Giustificazione delle assenze)*

1. Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.

2. In relazione alla giustificazione delle assenze in caso di malattia, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, quanto previsto dal presente si realizza anche mediante la comunicazione scritta, a mezzo di fax, mail certificata o raccomandata, del numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato per via telematica dal medico all'INPS.

3. Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art. 187, quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 215.

#### *Art. 213 (Rispetto orario di lavoro)*

1. I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 215.

#### *Art. 214 (Comunicazione mutamento di domicilio)*

1. E' dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

2. Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

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

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

1. La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 186;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

2. Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

3. Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

4. Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare) si applica per le seguenti mancanze:

- insubordinazione verso i superiori
- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi di cui all'art. 210, 1° e 2° comma;
- grave negligenza nello svolgimento del lavoro affidato, tale da arrecare significativo nocumento all'azienda;
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- l'abbandono ingiustificato del posto di lavoro, da cui possa derivare un pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi o comunque, infine, che arrechino gravissimo nocumento all'organizzazione dell'attività aziendale;
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
- l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

5. L'importo delle multe sarà destinato all'eventuale Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

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.

#### *Art. 216 (Codice disciplinare)*

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Capo XXI nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

2. Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare, il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso, può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, legge 20 maggio 1970, n. 300 o di quelle previste dalla Sezione terza, del presente contratto.

*Art. 217 (Normativa provvedimenti disciplinari)*

1. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.
2. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

**Titolo V**  
**RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Capo I**  
**RECESSO**

*Art. 218 (Recesso con preavviso)*

1. In applicazione delle previsioni di legge vigenti in materia, nel contratto di lavoro a tempo indeterminato, ciascuno dei contraenti può recedere dando preavviso scritto all'altra parte nei termini stabiliti dal successivo art. 224, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un' indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

*Art. 219 (Recesso ex art. 2119 cod. civ.)*

1. Ai sensi dell'art. 2119 del codice civile, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

2. La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

3. A titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al 1° comma del presente articolo:

- rissa o diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- grave insubordinazione verso i superiori anche accompagnata da comportamento oltraggioso;
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- furto o appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
- l'esecuzione, senza permesso, di lavoro nell'azienda per conto proprio o di terzi.
- lo svolgimento, a titolo gratuito o oneroso, di attività in contrasto o in concorrenza anche indiretta con l'azienda, ivi compresa qualunque forma di partecipazione in imprese od organizzazioni di fornitori, clienti, concorrenti o distributori;
- lo svolgimento a titolo gratuito o oneroso di attività lavorativa, ancorché non remunerata, in dichiarato stato di malattia o di infortunio;
- la richiesta o l'accettazione da parte di terzi ed a qualsiasi titolo, di compensi di carattere economico in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa;
- la violazione dei segreti o informazioni riservate relative agli interessi dell'azienda;
- fumare ove ne sia espressamente disposto il divieto;
- l'introduzione di persone non autorizzate nei locali aziendali, allorquando da tale comportamento derivi un grave pregiudizio alla disciplina ed alla morale dell'azienda;

4. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui al successivo art. 225.

*Art. 220 (Normativa)*

1. Fatti salvi la disciplina recata ed il campo di applicazione delle leggi 15 luglio 1966, n. 604, 20 maggio 1970, n. 300 e 11 maggio 1990, n. 108, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 cod. civ. e art. 219, del

presente contratto) o per "giustificato motivo soggettivo", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero per "giustificato motivo "oggettivo", intendendosi per tale il licenziamento determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

2. Il datore di lavoro, a pena d'inefficacia, deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento specificando i motivi che lo hanno determinato.

3. Ferma l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, comma 8, della legge n. 300/1970, deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.

4. Nella comunicazione il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato. La Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile. La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta. Le parti possono essere assistite anche dalle organizzazioni di rappresentanza firmatarie del presente contratto.

5. La procedura di cui al presente articolo, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione provinciale di conciliazione, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di cui sopra, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.

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).

7. Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'articolo 18, settimo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 del codice di procedura civile.

8. In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro dinanzi la commissione, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni.

9. Il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, oppure all'esito del procedimento di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come sostituito dall'art. 1, comma 40, della Legge n. 92/2012, produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva; è fatto salvo, in ogni caso, l'effetto sospensivo disposto dalle norme del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Gli

effetti rimangono altresì sospesi in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro. Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato.

10. Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

11. Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca.

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 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.

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

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

1. Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di sesso, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione attiva ad attività sindacali, o ancora durante il periodo di tutela della lavoratrice madre, è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

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)*

1. Ai sensi dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa di matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni del matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

2. Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice, verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente, non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lett. a), b) e c) del 3° comma dell'art. 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

3. Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel 1° comma del presente articolo, si rinvia al successivo art. 232.

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.

#### *Art. 223 (Licenziamento simulato)*

1. Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

## **Capo II PREAVVISO**

#### *Art. 224 (Termini di preavviso)*

1. I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:

- quadri e I livello: 60 giorni di calendario;
- II e III livello: 30 giorni di calendario;
- IV e V livello: 20 giorni di calendario;
- VI e VII livello: 15 giorni di calendario;

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:

- quadri e I livello: 90 giorni di calendario;
- II e III livello: 45 giorni di calendario;
- IV e V livello: 30 giorni di calendario;
- VI e VII livello: 20 giorni di calendario;

c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:

- quadri e I livello: 120 giorni di calendario;
- II e III livello: 60 giorni di calendario;
- IV e V livello: 45 giorni di calendario;
- VI e VII livello: 20 giorni di calendario.

#### *Art. 225 (Indennità sostitutiva del preavviso)*

1. Ai sensi del 2° comma dell'art. 2118 del codice civile in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 187, corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità.

## **Capo III TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

#### *Art. 226 (Trattamento di fine rapporto)*

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo.

2. Ai sensi e per gli effetti del 20° comma dell'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 181, 225, 228 e 229;
- l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art. 140;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

3. Ai sensi del 3° comma, art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 cod. civ., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli Istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

*Art. 227 (Cessione o trasformazione dell'azienda)*

1. In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della ditta e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l'indennità prevista nel presente contratto per il caso di licenziamento, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale con tutti i diritti ed oneri competenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento.

*Art. 228 (Fallimento dell'azienda)*

1. In caso di fallimento della azienda, il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti nel presente contratto, ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge (1).

-----

(1) Vedi art. 2, legge n. 297/1982.

*Art. 229 (Decesso del dipendente)*

1. In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

*Art. 230 (Corresponsione del trattamento di fine rapporto)*

1. Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 45 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro (1).

2. In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.

3. L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

-----

(1) A causa della necessaria armonizzazione dei sistemi statistici europei, il dato ISTAT utile per il calcolo dell'indice di rivalutazione del t.f.r. viene pubblicato nella seconda parte del mese successivo a quello di riferimento.

## **Capo IV DIMISSIONI**

### *Art. 231 (Dimissioni)*

1. In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 226.

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:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:

- quadri e 1° livello: 45 giorni di calendario;
- 2° e 3° livello: 20 giorni di calendario;
- 4° e 5° livello: 15 giorni di calendario;
- 6° e 7° livello: 10 giorni di calendario;

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:

- quadri e 1° livello: 60 giorni di calendario;
- 2° e 3° livello: 30 giorni di calendario;
- 4° e 5° livello: 20 giorni di calendario;
- 6° e 7° livello: 15 giorni di calendario;

c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:

- quadri e 1° livello: 90 giorni di calendario;
- 2° e 3° livello: 45 giorni di calendario;
- 4° e 5° livello: 30 giorni di calendario;
- 6° e 7° livello: 15 giorni di calendario.

3. Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 187 corrispondente ai periodi di cui al comma precedente, comprensiva dei ratei di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità.

4. Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva nelle misure di cui al comma precedente per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

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.

*Art. 232 (Dimissioni per matrimonio)*

*Art. 233 (Dimissioni per maternità)*

1. Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art. 181 del presente contratto.

**Sezione quinta**  
**ALLINEAMENTO CONTRATTUALE, DECORRENZA E DURATA**

*Art. 234 – (Lavoratori provenienti da altro c.c.n.l.)*

1. In caso di prima applicazione del presente c.c.n.l., ai dipendenti precedentemente assunti con altri c.c.n.l., si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi:

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

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

2. Alcuni esempi di allineamento contrattuale verranno pubblicati nel sito dell'EBITEN. Inquadramento normativo: eventuali differenze a sfavore del lavoratore su ferie, permessi e ROL, potranno continuare ad essere riconosciute ad personam. In alternativa, con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.

*Art. 235 (Decorrenza e durata)*

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)*

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 CCNL, 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.