



Sintesi applicativa

C.C.N.L. per le imprese professionali di trasporto viaggiatori a capitale privato che esercitano la loro esclusiva, o prevalente, attività sul mercato liberalizzato dei servizi regolari di linea e di noleggio con autovetture

(codice INPS "570" – codice CNEL IC54)

Decorrenza: 1° gennaio 2021 - Scadenza: 31 dicembre 2023

Sintesi del trattamento economico-normativo, risultante dal **c.c.n.l. 22 aprile 2021**, per i dipendenti delle imprese professionali di trasporto viaggiatori a capitale privato, che esercitano la loro esclusiva o prevalente attività sul mercato liberalizzato dei servizi regolari di linea e di noleggio con autovetture aderenti a Sistema Impresa

Assunzione

In breve

Periodo di prova

5 mesi (*catt. Q1, Q2, A1*); 4 mesi (*catt. A2, B1*); 2 mesi (*catt. B2, B3, C1*); 45 gg. (*cat. C2, C3, C4*).

Classificazione del personale

I lavoratori sono classificati in 11 livelli (Q1, Q2, A1, A2, B1, B2, B3, C1, C2, C3, C4) ricomprendenti operai, impiegati e quadri.

Si riportano di seguito le declaratorie generali, integrate nel testo contrattuale da esemplificazioni di profili professionali.

Livello Q1

Lavoratori che abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi eterogenei di particolare rilevanza e complessità operativa e/o organizzativa.

Livello Q2

E.BI.TE.N.

Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)

C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198

Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it



Lavoratori che abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa e/o organizzativa.

Livello A1

Appartengono a questo livello i lavoratori che con funzioni direttive sono preposti a servizi fondamentali di notevole ampiezza, che coordinano e controllano il lavoro di una o più unità operative e/o più unità organizzative contenuto di servizio e di supporto al business, ovvero che svolgono funzioni richiedenti conoscenze e capacità di elevato professionale, ai fini del perseguimento di importanti obiettivi aziendali. Svolgono funzioni di supervisione e coordinamento di uno o più processi/progetti/servizi, anche controllando e coordinando il lavoro di risorse assegnate gerarchicamente o funzionalmente

Livello A2

Sono inquadrati in questo livello i lavoratori con funzioni direttive che, in possesso di adeguate competenze, esplicano una professionalità necessaria alla supervisione e al controllo di singole unità operative o di unità organizzative di servizio o supporto al business. Le mansioni implicano attività decisionali per il proprio ambito di competenza o attività di alta specializzazione e importanza comunque funzionali per lo sviluppo e per la realizzazione degli obiettivi aziendali.

Livello B1

A questo livello appartengono lavoratori di concetto che, in possesso di ampie e consolidate competenze operano nell'ambito di direttive aziendali, con autonomia ed iniziativa, anche coordinando lavoratori di livello Inferiore.

Livello B2

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che, in possesso di specifiche competenze, operano nell'ambito di direttive aziendali, con autonomia ed iniziativa, che possono anche implicare rapporti con clienti/fornitori.

Livello B3

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che, in possesso delle relative competenze, operano nell'ambito di direttive aziendali, agendo con limitati margini di autonomia.

Livello C1

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività richiedenti una professionalità necessaria per la soluzione di problemi di media complessità in applicazione di conoscenze teorico-pratiche, agendo anche con margini definiti di autonomia nell'ambito di procedure e direttive.

Livello C2

E.BI.TE.N.

Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)

C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198

Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it



Lavoratori che svolgono attività esecutive, che in applicazione di specifiche conoscenze teorico-pratiche acquisibili mediante addestramento ed esperienze equivalenti o derivate da abilitazioni professionali anche conseguite attraverso corsi di qualificazione, riqualificazione e perfezionamento nell'ambito di procedure e metodi operativi stabiliti. Operai specializzati.

Livello C3

Lavoratori che svolgono attività esecutive in applicazione di conoscenze tecnico/pratiche acquisibili mediante addestramento sul campo e/o esperienze equivalenti, In applicazione di procedure e metodi operativi.

Livello C4

Lavoratori che svolgono attività semplici a contenuto tecnico/manuale acquisibile attraverso breve periodo di pratica.

Periodo di prova

Sono previsti i seguenti periodi di prova in relazione al livello di inquadramento contrattuale.

<i>Livelli</i>	<i>Durata /mesi</i>
Q1, Q2, A1	5
A2, B1	4
B2, B3, C1	2
C2, C3, C4	45 gg

In caso di risoluzione per dimissioni in qualsiasi tempo, ovvero per licenziamento durante:

- i primi due mesi di prova per gli impiegati di livello Q1, Q2, A1, A2 e B1
- il primo mese per gli impiegati dei rimanenti livelli

la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Se il licenziamento avviene oltre i termini predetti all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà alla fine del mese in corso.

E.BI.TE.N.

Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)

C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198

Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it



Mansioni

Mansioni promiscue

In caso di attribuzione continuativa al lavoratore di mansioni riconducibili a due livelli diversi, in caso di prevalenza delle mansioni superiori sarà assegnato il livello superiore.

Quando le mansioni superiori non abbiano carattere prevalente, il lavoratore sarà comunque promosso dopo un anno di svolgimento delle mansioni riconducibili ai due livelli.

Assegnazione a mansioni superiori

In caso di attribuzione temporanea al lavoratore di mansioni di livello superiore, egli maturerà il diritto al trattamento economico superiore per la durata dell'incarico.

In caso di attribuzione a mansioni superiori, salvo il caso di sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo 6 mesi continuativi il passaggio al nuovo livello diventa definitivo.

Diritti sindacali

Rappresentanze in azienda

Nelle imprese che nello stesso comune occupino più di 5 dipendenti, sono costituite le RSA.

<i>Dipendenti presso l'azienda</i>	<i>Dirigenti RSA</i>
Da 6 a 50	1
Da 51 a 200	2
Oltre 200	3

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

Esercizio dei diritti sindacali

Permessi

E.BI.TE.N.

Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)

C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198

Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it



Ai membri degli organi RSA e ai dirigenti sindacali facenti parte di Consigli e Comitati direttivi nazionali e periferici di FESICA CONFSAL., spettano, per la partecipazione a trattative sindacali, congressi e convegni, a non meno di 8 giorni l'anno di permessi retribuiti, da richiedere con preavviso di almeno 5 giorni.

I membri RSA hanno diritto a 10 ore di permesso retribuito per mese per lo svolgimento di attività sindacale. Per esercitare questo diritto, devono dare comunicazione con preavviso di almeno 24 ore. Non sono computati in questo monte ore i permessi richiesti per partecipare a direttivi nazionali o territoriali.

Alla contrattazione di 2° livello è rimandata l'eventuale individuazione di regole sui permessi (monte ore complessivo, compatibilità con le esigenze aziendali...).

Assemblee

I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea, fuori dall'orario di lavoro, anche in modalità telematica, in un locale messo a disposizione dal datore di lavoro. La convocazione deve essere comunicata con almeno 2 giorni di preavviso.

Sono previsti permessi retribuiti per assemblea durante l'orario di lavoro in misura pari a 24 ore retribuite durante l'anno.

Ciascuna riunione non potrà superare le due ore e trenta minuti.

Ambiente di lavoro e sicurezza

Adempimenti aziendali

Devono essere aggiornati a cura dell'impresa il registro dei dati ambientali e il registro dei dati biostatistici contenenti l'indicazione delle malattie e degli infortuni.

È istituito il libretto sanitario individuale con:

- i risultati delle visite periodiche e degli eventuali esami clinici disposti a seguito di rilevazioni su rischi ambientali
- i dati relativi agli infortuni ed alle malattie.

Le annotazioni sono realizzate da personale medico, mentre il libretto è tenuto da ciascun lavoratore.

Partecipazione dei lavoratori

In ogni azienda o unità produttiva è eletto l'RLS secondo quanto previsto dall'Accordo interconfederale 18 novembre 2015.

Retribuzione

E.BI.TE.N.

Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)

C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198

Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it



In breve

Divisori

Orario: 191 (personale di custodia / guardiani notturni), 182 (conducenti di auto), 173 (rimanente forza lavoro). **Giornaliero:** 26.

Mensilità contrattuali

14.

Indennità varie

Il c.c.n.l. prevede l'erogazione, ricorrendone i presupposti, delle seguenti indennità: Indennità di funzione (quadri), Indennità di disagio, Indennità di trasferta, Indennità di uso di mezzo di locomozione proprio, Indennità di maneggio denaro, Indennità lingue estere, Indennità impiegati di banco per le imprese esercenti locazione automezzi, Indennità per Il settore autonoleggio senza autista, Indennità di testimonianza, Indennità lavoro domenicale.

Definizione

La retribuzione si compone come segue:

- Retribuzione tabellare costituita dai minimi tabellari;
- Retribuzione base (costituita dalla retribuzione tabellare e dall'indennità di contingenza)
- Retribuzione individuale (costituita dalla retribuzione base e dagli aumenti periodici di anzianità);
- Retribuzione globale (costituita dalla retribuzione individuale e dagli altri aumenti comunque denominati, dall'indennità di mensa ove presente e da ogni altra indennità di tipo fisso e continuativo, con esclusione dei rimborsi spese).

Retribuzione mensile

Quota oraria e giornaliera

Rispetto agli elementi mensili, il divisore per ottenere la retribuzione oraria dei dipendenti è:

- 191 (personale di custodia / guardiani notturni)
- 182 (conducenti di auto)
- 173 (rimanente forza lavoro)

Rispetto agli elementi mensili, il divisore per ottenere la retribuzione giornaliera dei dipendenti è 26.

E.BI.TE.N.

Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)

C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198

Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it



Minimi tabellari

I valori indicati nella tabella seguente sono riferiti al mese.

Dal 1° gennaio 2021

	<i>Minimi</i>	<i>Indennità di contingenza</i>	<i>E.D.R.</i>	<i>Indennità di funzione</i>	<i>QUOTA E.BI.TE.N</i>
Q1	1888,98	529,75	10,33	67,00	20,13
Q2	1889,11	529,75	10,33	51,00	20
A1	1889,52	529,75	10,33		19,59
A2	1775,91	527,49	10,33		18,66
B1	1605,49	524,1	10,33		17,26
B2	1529,76	522,46	10,33		16,63
B3	1463,48	521,06	10,33		16,09
C1	1435,07	520,75	10,33		15,86
C2	1264,65	517,26	10,33		14,45
C3	1179,45	515,67	10,33		13,75
C4	942,74	511,44	10,33		11,81

Note alle Tabelle



Indennità di funzione: è utile ai soli fini del computo del t.f.r., della 13a e 14a mensilità.

Bilateralità

Per il finanziamento delle attività e dei servizi previsti dall'E.BI.TE.N. è stabilito un contributo complessivo pari all'1% della retribuzione (0,80% a carico azienda e 0,20% a carico dipendente), da versare mensilmente tramite F24, per 14 mensilità.

Le imprese non aderenti al sistema della bilateralità devono corrispondere a ciascun lavoratore un Elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 30,00, per 14 mensilità, per compensare i mancati servizi della bilateralità.

Elemento di garanzia retributiva

Ai lavoratori di aziende prive di contrattazione di secondo livello con contenuti economici e che nel corso dell'anno precedente (1^o gennaio-31 dicembre) abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal c.c.n.l. viene erogato con la retribuzione del mese di maggio, un importo annuo a titolo perequativo pari ad € 400, onnicomprensivo e non incidente sul t.f.r.

Tale somma è stabilita in funzione della durata, anche non consecutiva, del rapporto di lavoro nel corso dell'anno precedente; la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata, a questi effetti, mese intero. E' inoltre riproporzionata per i lavoratori part-time.

Fermi restando i criteri di maturazione dell'elemento retributivo, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedentemente al mese di maggio, il suddetto importo viene erogato all'atto della liquidazione delle competenze.

Indennità di vacanza contrattuale

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 6 mesi dalla scadenza del c.c.n.l., sarà erogata un'indennità pari al 50% del tasso di inflazione applicato al minimo tabellare. La stessa cesserà di essere erogata dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del c.c.n.l.

Aumenti periodici di anzianità

Per ogni biennio di anzianità, ad ogni lavoratore spetta un aumento in cifra fissa nelle seguenti misure:

<i>Livello</i>	<i>Importi</i>
Q1, Q2, A1	33,10

E.BI.TE.N.

Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)

C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198

Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it

 **EBITEN**

A2	32,19
B1	30,36
B2	29,57
B3	29,39
C1	29,23
C2	27,17
C3	26,61
C4	25,35

Gli aumenti sono applicati dall'inizio del mese successivo a quello di completamento del biennio. Fa eccezione il caso in cui il completamento avvenga nella prima parte del mese (con più di 15 giorni rimanenti alla sua conclusione): in tal caso, l'aumento di applica per il mese in corso.

Il lavoratore ha diritto a massimo 9 aumenti periodici di anzianità, fino al raggiungimento del 60% della retribuzione tabellare di cui all'ultimo livello di appartenenza, alla contingenza e compreso l'importo maturato nei precedenti livelli.

Gli scatti non possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito, né viceversa.

In caso di passaggio di livello, l'importo già maturato viene mantenuto e il relativo importo concorre al raggiungimento del 60%; La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello è utile ai fini della maturazione dell'aumento successivo.

Elementi retributivi ultramensili

Mensilità aggiuntive

Tredicesima

E.BI.TE.N.

Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)

C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198

Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it



La tredicesima mensilità è pari alla retribuzione globale mensile percepita dal lavoratore; dev'essere corrisposta entro il 20 dicembre di ciascun anno.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto nell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima quanti sono stati i mesi di servizio. Si considerano le frazioni lavoratore nel mese superiori ai 14 giorni.

Quattordicesima

La quattordicesima mensilità è pari alla retribuzione globale mensile percepita dal lavoratore; dev'essere corrisposta entro il 15 luglio di ciascun anno.

Si applica la medesima disciplina stabilita in fatto di tredicesima per prestazioni lavorative infra-annuali.

Indennità variabili

Indennità di disagio (variazione temporanea del posto di lavoro)

Nel settore noleggio auto senza autista è prevista un'indennità di disagio pari a 0,77 euro per ogni giornata di variazione della sede abituale di lavoro, nel limite di 45 giorni nell'anno.

Indennità di uso di mezzo di locomozione proprio

In caso di uso di mezzo di locomozione del dipendente, le parti concorderanno il pagamento di una indennità mensile.

Indennità di maneggio denaro

In caso di maneggio denaro (con oneri per gli errori), sono corrisposte le seguenti indennità mensili differenziate per livello:

<i>Livello</i>	<i>Valore</i>
A1	55,07
A2	52,65
B1	49,02
B2	47,41
B3	45,99

E.BI.TE.N.

Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)

C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198

Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it



C1	45,40
C2	41,77
C3	39,96
C4	34,93

L'indennità, che non incide sugli istituti contrattuali e sul t.f.r., ha carattere risarcitorio.

Indennità lingue estere

Spetta nella misura di € 9,00 mensili al lavoratore cui si richieda di parlare una o più lingue straniere. Il relativo importo è utile ai fini del computo dell'indennità di mancato preavviso, del trattamento per ferie e festività, della tredicesima e quattordicesima mensilità.

Indennità impiegati di banco per le imprese esercenti locazione automezzi

Spetta nella misura di € 7,00 mensili agli impiegati di banco delle imprese esercenti locazione automezzi. Il relativo importo è utile ai fini del computo dell'indennità di mancato preavviso, del trattamento per ferie e festività, della tredicesima e quattordicesima mensilità.

Indennità sostitutiva di mensa

Le aziende corrisponderanno a tutti i dipendenti, per ogni giornata di effettiva prestazione, un ticket restaurant nell'ammontare giornaliero di € 7,00.

In caso venga fornito un servizio di mensa o di invio del lavoratore in trasferta il buono pasto non è dovuto.

Sono fatti salvi eventuali trattamenti aziendali di miglior favore.

Indennità per Il settore autonoleggio senza autista

Al personale del settore autonoleggio senza autista viene corrisposta, per ogni giornata di effettiva prestazione, un'indennità di trasporto pari a € 0,50 (€ 1,00 per coloro che operano presso gli aeroporti).

I predetti importi sono comprensivi dell'incidenza sugli istituti contrattuali, non sono corrisposti in caso di malattia e infortunio e non sono utili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Indennità polivalenza o polifunzionalità

E.BI.TE.N.

Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)

C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198

Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it



La contrattazione in sede decentrata può intervenire sul tema indennità, anche prevedendo € 2,00 giornalieri per valorizzare polivalenza o polifunzionalità.

Indennità lavoro domenicale

Per il lavoro prestato di domenica, con riposo compensativo in altro giorno della settimana, viene corrisposta un'indennità per lavoro domenicale di € 5,00, comprensiva dell'incidenza sugli istituti contrattuali e non utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Indennità di testimonianza

Al lavoratore chiamato a testimoniare in giudizio per motivi inerenti al servizio, spetta la normale retribuzione oltre al rimborso delle eventuali spese per viaggio, vitto e alloggio.

Durata della prestazione

In breve

Orario di lavoro

40 ore settimanali.

Lavoro straordinario, notturno e festivo

Percentuali di maggiorazione (sulla quota oraria della retribuzione globale di fatto). **Straordinario** : 25%; festivo, 65%; notturno, 50%; notturno festivo, 75%. **Notturmo** : dalle ore 23 alle ore 6, 25%; guardiani notturni, 10%. **Festivo** : 50%.

Ferie e permessi

Ferie: 22 giorni (in caso di settimana lavorativa "corta" di 5 giorni); 26 giorni (in caso di settimana lavorativa di 6 giorni). **Riduzione annua**: 56 ore. **Ex festività**: 3 giorni fruibili anche su base oraria; 1 giorno di riposo per il lavoratore che abbia lavorato il 4 novembre.

Orario giornaliero e settimanale

Orario normale

L'orario contrattuale normale è di 40 ore per settimana di lavoro.

L'orario settimanale potrà essere distribuito in 6 o 5 giorni.

Nel caso di distribuzione dell'orario su 5 giorni al lavoratore può essere richiesta una prestazione nel sesto giorno con attribuzione di una giornata di riposo compensativo da fruire in periodi di minor intensità lavorativa e la corresponsione della maggiorazione del 16% sulle quote orarie della retribuzione. Nel caso di mancato godimento del giorno di riposo verrà

E.BI.TE.N.

Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)

C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198

Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it



corrispostala retribuzione giornaliera e la relativa maggiorazione con assorbimento della percentuale del 16%.

Addetto a mansioni discontinue

Per il personale addetto a lavori discontinui e/o di attesa, si stabiliscono i seguenti valori.

- Personale di custodia e guardiani notturni: 44 ore (nel caso di prestazioni promiscue l'orario passa a 40 ore).
- Conducenti auto: 42 ore.
- Personale viaggiante, autisti di autofurgoni e autotreni: 40 ore.

Interruzione del lavoro

In caso di interruzione della prestazione normale per le ore perdute per le quali gli operai non vengono trattenuti a disposizione, è corrisposto per la prima giornata di sospensione il 100% del minimo di retribuzione.

Riduzione annua

Fermo restando l'orario settimanale contrattuale, l'orario di lavoro è ridotto di 56 ore su base annua. Le 56 ore sono fruibili a titolo di riposi individuali retribuiti.

Lavoro straordinario

È lavoro straordinario quello prestato oltre l'orario normale settimanale.

Per il lavoro straordinario, sono previste le seguenti maggiorazioni (non cumulabili tra loro né con quelle per lavoro notturno), sulla retribuzione individuale:

<i>Straordinario (tipologia)</i>	<i>Maggiorazione</i>
<i>Diurno feriale</i>	25%
<i>Notturmo</i>	50%
<i>Festivo</i>	65%

E.BI.TE.N.

Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)

C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198

Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it



<i>Notturmo festivo</i>	75%
-------------------------	-----

Lo straordinario non può superare le 2 ore giornaliere e le 12 ore settimanali.

Lo straordinario non può superare le 200 ore per dipendente su base annuale (180 ore annue per il settore locomozione automezzi).

Questi limiti non sono applicabili al personale addetto ai lavori discontinui e al personale viaggiante.

Le prestazioni degli autisti dalla 42^a alla 60^a ora e quelle nelle aziende esercenti locazione automezzi effettuate dalla 40^a alla 48^a ora sono compensate con una maggiorazione del 22%.

Lavoro notturno

Si considera notturno il lavoro eseguito dalle ore 24 alle ore 6.

Il lavoro notturno è retribuito con una maggiorazione del 25% sulla retribuzione individuale. Questa maggiorazione è esclusa nel caso di guardiani notturni (la cui retribuzione tabellare oraria è incrementata del 10%).

Le percentuali di maggiorazione per lavoro notturno si applicano a decorrere dalle ore 22.

Lavoro festivo

È considerato lavoro festivo quello eseguito nei giorni festivi indicati dal CCNL, nonché il lavoro svolto la domenica, salvo che per i lavoratori con riposo in giorno diverso (essi presteranno lavoro festivo in tal giorno).

Il lavoro in giorni considerati festivi è retribuito con una maggiorazione del 50% sulla retribuzione individuale.

Flessibilità

È prevista la possibilità di attivare orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità per il settore del noleggio auto senza autista.

Le aziende potranno prolungare la prestazione richiesta su base settimanale fino a massimo 48 ore, rispettando il tetto delle 72 ore di maggiore prestazione su base annuale.

Alla maggiore prestazione corrisponderanno equivalenti periodi di minore prestazione.

Durante il regime di flessibilità non è consentito il ricorso al lavoro straordinario.

E.BI.TE.N.

Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)

C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198

Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it



I lavoratori percepiranno la retribuzione relativa alla settimana di lavoro normale; in aggiunta, per le ore svolte in regime di maggiore prestazione sarà riconosciuta una maggiorazione del 16% della retribuzione base.

In apposito incontro, l'azienda comunicherà alle strutture sindacali i periodi di maggiore e minore prestazione.

I riposi compensativi andranno goduti entro 4 mesi dalla data della maggiore prestazione.

Riposo settimanale

Il riposo normalmente cade di domenica; in caso contrario, è individuato un giorno diverso di riposo compensativo.

Quando occorra per esigenze aziendali spostare la giornata di riposo compensativo verso un altro giorno della settimana - e la cosa non sia stata prevista con almeno 6 giorni di anticipo - il lavoratore percepirà un'indennità sulla retribuzione base pari al 50%.

Nel caso di settimana da 5 giorni, è considerato di giorno di riposo settimanale il secondo giorno di riposo.

Festività

In aggiunta alle festività previste dalla legge sono considerati festivi il giorno della ricorrenza del S. Patrono del luogo dove è ubicata la sede di lavoro e i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale.

Ai lavoratori che prestano la loro opera in giorno festivo, sarà riconosciuta la maggiorazione del 50% sulle ore effettivamente prestate.

Nel caso in cui una festività di calendario cada nel giorno individuato per il riposo settimanale, al lavoratore spetterà un importo pari ad 1/26° della retribuzione globale.

Al personale turnista che abbia il turno in giorno festivo e che fruisca di ferie o permesso per quel giorno, è riconosciuto un giorno di riposo compensativo o in alternativa 1/26° della retribuzione.

Ex festività

In sostituzione delle festività abolite dal combinato disposto della [L. n. 54/1977](#) e del [D.P.R. n. 792/1985](#) al lavoratore:

- per la festività civile del 4 novembre (la cui celebrazione è stata spostata alla domenica), se lavorata spetta un ventiseiesimo della retribuzione globale mensile, o in alternativa una giornata di riposo compensativo; lo stesso trattamento spetta per i turnisti che abbiano il proprio riposo settimanale cadente su detto giorno;
- per i rimanenti 3 giorni di ex festività, ai lavoratori sono conferiti tre giorni di permesso retribuito (fruibili anche a ore) da godere entro l'anno. In caso di mancata

E.BI.TE.N.

Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)

C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198

Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it



(parziale o totale) fruizione nell'anno, i giorni saranno valorizzati con la busta paga di gennaio.

In ogni caso, i giorni di permesso non sono cumulabili con il periodo delle ferie.

In caso di malattia, infortunio, gravidanza o puerperio, quando gli Istituti previdenziali paghino un trattamento di festività in relazione ai citati giorni ex festivi, l'azienda integrerà il trattamento economico fino all'intero compenso di festività.

Ferie

Per ogni anno di servizio spetta il seguente periodo di ferie:

- 26 giorni, in caso di settimana lavorativa di 6 giorni;
- 22 giorni, in caso di settimana "corta" di 5 giorni.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non abbia almeno 12 mesi consecutivi di impiego presso l'azienda, spetterà per ogni mese di servizio un dodicesimo delle ferie annuali. In caso di una frazione di mese lavorata, sarà considerata ai fini del periodo di ferie solo la frazione superiore ai 14 giorni.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

In caso di ferie collettive, al lavoratore che non abbia almeno 12 mesi consecutivi di impiego presso l'azienda, competeranno i giorni relativi ai dodicesimi maturati. In caso di festività cadenti in periodo di ferie collettive, a discrezione dell'azienda è il periodo di ferie è coerentemente prolungato oppure la festività è remunerata a parte.

Di norma, le ferie devono essere godute nell'anno di riferimento.

Luogo della prestazione

Trasferta

Imprese esercenti noleggio auto con autista

Il personale viaggiante ha diritto all'indennità di trasferta nelle seguenti misure:

- in Italia: per pernottamento € 23,09, per ogni pasto € 11,16;
- all'estero: per pernottamento € 29,95, per ogni pasto € 15,44.

In sostituzione del trattamento di cui sopra, al personale viaggiante cui sia riconosciuto il trattamento di vitto e alloggio dei viaggiatori sono attribuite le seguenti indennità:

- in Italia: per assenze da 8 a 12 ore € 3,27; per assenze da 12 a 18 ore € 5,05; per assenze da 18 a 24 ore € 6,24;
- all'estero: per assenze da 8 a 12 ore € 3,86; per assenze da 12 a 18 ore € 5,64; per assenze da 18 a 24 ore € 6,83.

E.BI.TE.N.

Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)

C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198

Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it



Il diritto al trattamento di trasferta è escluso nel caso in cui la durata del servizio extraurbano non superi le 6 ore continuative.

Nel caso di pluralità di servizi, anche intermittenti, di durata ciascuno inferiore a 6 ore, ai fini del conseguimento del diritto al trattamento di trasferta si calcolerà la durata complessiva, salvo che al lavoratore sia concessa un'ora di interruzione in sede per consumare il pasto e sempre che tale sosta sia contenuta nelle seguenti fasce: per il pasto meridiano dalle 11 alle 15; per il pasto serale dalle 18 alle 22.

Impiegati e dipendenti da imprese di locazione automezzi

Oltre al rimborso delle spese di viaggio e delle altre spese necessarie all'espletamento della missione, hanno diritto al rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio nei seguenti limiti:

- a. in Italia:
 - per il pernottamento: € 55,00;
 - per ogni pasto: € 30,00.
- b. all'estero:
 - per il pernottamento: € 75,00;
 - per ogni pasto: € 35,00.

Trasferimento

Il trasferimento dev'essere motivato da comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

L'atto di trasferimento dev'essere comunicato per iscritto al lavoratore con preavviso di almeno 40 giorni. Contemporaneamente, dev'essere data comunicazione alla rappresentanza sindacale (RSA o RST).

Il lavoratore, entro 20 giorni dal ricevimento dell'atto di trasferimento, deve comunicare alle strutture sindacali la propria accettazione o diniego.

Il lavoratore trasferito conserva il proprio trattamento economico, ad eccezione di quelle indennità e competenze giustificate da condizioni particolari della sede di origine.

Quando la cessazione del rapporto di lavoro sia giustificata dalla mancata accettazione del trasferimento, al lavoratore spetta il periodo di preavviso. Nel caso però in cui nel contratto di lavoro sia stato pattuito il diritto dell'azienda a disporre il trasferimento, o questo diritto emerga vista la situazione concreta, il lavoratore sarà considerato dimissionario.

Previo accordo con l'azienda, per il lavoratore e la sua famiglia saranno coperti i costi del viaggio e del trasporto connessi al trasferimento.

In caso di trasferimento spetta un compenso Una Tantum pari a:

E.BI.TE.N.

Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)

C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198

Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it



- il 50% della retribuzione globale mensile per il lavoratore celibe senza conviventi a carico;
- un'intera retribuzione globale mensile per il lavoratore con famiglia (in caso poi di effettivo cambio di domicilio, un ulteriore quindicesimo della retribuzione globale mensile per ogni famiglia a carico che si trasferisca).

In aggiunta, quando a causa del trasferimento il lavoratore debba versare un indennizzo per l'anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato e denunciato al datore di lavoro prima della comunicazione del trasferimento, egli avrà diritto al rimborso di questo indennizzo fino a un massimo di 4 mesi di canone di locazione.

Quando sia il lavoratore a chiedere il trasferimento, i vari trattamenti economici non competono.

Assenze

In breve

Malattia

Conservazione del posto: 12 mesi in 36 mesi continuativi. Ulteriori 4 mesi di aspettativa non retribuita (su richiesta del lavoratore).

Trattamento economico: Integrazione dell'indennità INPS fino: al 100% della retribuzione globale netta durante i primi 6 mesi; al 50% della retribuzione globale netta durante i successivi 6 mesi.

Infortunio sul lavoro

Conservazione del posto: Il lavoratore infortunato ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica.

Trattamento economico: Fino alla guarigione clinica, è prevista un'integrazione dell'indennità INAIL fino al 100% della retribuzione globale netta.

Maternità

Per il periodo di astensione obbligatoria, la lavoratrice ha diritto a una indennità integrativa fino a concorrenza del 100% della quota giornaliera di retribuzione.

Congedo matrimoniale

Durata: 15 giorni consecutivi.

Trattamento economico: Integrazione di quanto percepito in forza di legge, fino al raggiungimento del normale trattamento complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

E.BI.TE.N.

Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)

C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198

Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it



Malattia

Conservazione del posto

Il diritto alla conservazione del posto è riconosciuto fintanto che i periodi di malattia del lavoratore non superino la soglia dei 12 mesi su 36 mesi continuativi.

Le aziende hanno l'obbligo di comunicare in forma scritta al lavoratore l'approssimarsi della soglia quando manca un mese.

Superati i limiti di conservazione del posto, su richiesta del lavoratore, l'azienda concederà 4 mesi di aspettativa non retribuita. Questo genere di aspettativa non retribuita potrà essere concessa una sola volta nell'arco della vita lavorativa della persona.

In presenza di gravi patologie individuate dall'art. 2 co. 1 lett. d), di cui al Regolamento allegato al [D.M. n. 278/2000](#), e in presenza di altre patologie specificate nel c.c.n.l. (malattie oncologiche, sclerosi multipla...), la decorrenza del periodo di comporta è sospesa.

Trattamento economico

Per tutti i lavoratori, in caso di malattia, è prevista l'integrazione dell'indennità INPS fino:

- al 100% della retribuzione globale netta durante i primi 6 mesi;
- al 50% della retribuzione globale netta durante i successivi 6 mesi.

Infortunio sul lavoro

Conservazione del posto

Il lavoratore infortunato ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica. Il relativo periodo non è computato ai fini della conservazione del posto per malattia.

Trattamento economico

Dal 1° giorno fino alla guarigione clinica, è prevista un'integrazione dell'indennità INAIL fino al 100% della retribuzione globale netta.

Maternità

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, la lavoratrice ha diritto a una indennità integrativa (sommata a quella INPS) fino al 100% della quota giornaliera di retribuzione.

Fino al terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice potrà richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time. L'orario non potrà comunque scendere sotto il 50% di quello normale.

Le richieste di trasformazione saranno accettate entro il limite del 3% dell'organico in forza con contratto a tempo indeterminato; oltre il limite del 3%, l'azienda motiverà l'eventuale diniego.

E.BI.TE.N.

Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)

C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198

Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it



Per le unità produttive con meno di 10 dipendenti a tempo indeterminato, tutte le richieste saranno previamente esaminate da direzione aziendale a rappresentanze sindacali per valutarne la congruità con l'organizzazione.

Congedi parentali

Per fruire del congedo parentale facoltativo, il lavoratore deve dare preavviso di almeno 5 giorni, o 2 in caso di fruizione su base oraria.

L'indennità spettante in caso di congedo parentale è elevata per i primi 30 giorni di fruizione al 40% della retribuzione.

L'adozione e l'affido sono equiparati alla maternità e paternità biologici ai fini della disciplina.

Il congedo parentale può essere fruito a ore con le modalità stabilite dal c.c.n.l.

In relazione al minore con handicap, integrati gli estremi di cui all'[art. 4](#) co. 1, [L. n. 104/1992](#), la lavoratrice madre e in alternativa il lavoratore padre hanno diritto al prolungamento del congedo parentale fino a 12 anni di vita del bambino con un'indennità economica pari al 40%.

Congedo matrimoniale

Saranno riconosciuti 15 giorni lavorativi di permesso retribuito in caso di matrimonio, unione civile o convivenza di fatto ex art. n. 76/2016, dedotto quanto corrisposto da INPS.

Diritto allo studio

Partecipazione ai corsi

I lavoratori studenti, iscritti a corsi regolari di studio, o a scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione, come pure all'Università (in ogni caso, istituti abilitati al rilascio di titoli legali di studio), saranno ammessi a turni che agevolino la frequenza dei corsi e la preparazione degli esami.

Su richiesta dei lavoratori studenti, sono riconosciute 150 ore annue di permesso retribuito per la frequenza effettiva dei corsi; la frequenza dev'essere provata da attestato di frequenza.

Il diritto di fruire delle 150 ore potrà essere esercitato da non più del 3% dei dipendenti in forza al 1° settembre di ciascun anno.

Tale percentuale è ridotta al 2%:

- per gli universitari;
- per aziende con più di 16 dipendenti.

Per le aziende che occupano fra i 10 e i 15 dipendenti, i permessi per la frequenza sono garantiti ad almeno un lavoratore per anno.

Per le aziende che occupano meno di 10 dipendenti presso una singola unità operativa, saranno retribuite 3 ore, da fruire fuori dall'orario di lavoro, per favorire la frequenza ai corsi.

E.BI.TE.N.

Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)

C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198

Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it



Per il conseguimento dei titoli di studio, sono disposti i seguenti permessi specifici:

- 5 giorni per il diploma di licenza elementare;
- 8 giorni per il diploma di licenza media inferiore;
- 10 giorni per il diploma di licenza media superiore;
- 2 giorni per ciascun esame universitario (non applicabile in caso di esame ripetuto).

Lavoratori studenti

Sarà presa in considerazione prioritariamente la richiesta di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, anche qualora la richiesta sia motivata da esigenze di studio opportunamente documentate.

Congedi per la formazione

I lavoratori con più di 5 anni di anzianità di servizio possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per un periodo (anche frazionato) non superiore a 11 mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa, per conseguire il titolo di studio di secondo grado, la laurea ovvero per partecipare ad attività formative ulteriori rispetto a quelle realizzate o finanziate dall'azienda.

Per l'accesso al congedo, occorre presentare richiesta scritta con almeno 30 giorni di anticipo, insieme alla documentazione di accompagnamento.

In caso di diniego, l'azienda deve fornire le ragioni tecniche, organizzative e produttive dello stesso oltre che quelle sulla difficoltà o impossibilità della sostituzione.

Il numero dei lavoratori che potranno avvalersi dei congedi non potrà superare nell'anno il 2% dei dipendenti occupati nell'unità produttiva al 31 dicembre dell'anno precedente (sono arrotondati a 1 i valori frazionari pari o superiori a 0,50).

Permessi

Permessi retribuiti

Sono riconosciuti contrattualmente 3 giorni di permesso in occasione della nascita del figlio, da godersi entro 15 giorni dall'evento.

Nel caso del decesso di genitori, fratelli, coniuge o figli, al lavoratore saranno riconosciuti 3 giorni di permesso retribuito sempre che l'evento non cada in periodi di ferie o malattia. Il permesso è di 5 giorni retribuiti se il decesso si è verificato fuori provincia.

Su base annuale, il lavoratore ha diritto a 3 giorni di permesso retribuito in caso di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, del parente entro il secondo grado, oltre che della persona convivente rientrante nella famiglia anagrafica del lavoratore stesso.

Al dipendente donatore di midollo osseo, sono riconosciuti permessi retribuiti anche per gli accertamenti e le analisi finalizzati a verificare l'idoneità della donazione.

E.BI.TE.N.

Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)

C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198

Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it



Vittime di violenza di genere

Ai sensi dell'art. 24 D. Lgs. n. 80/2025, la lavoratrice inserita in percorsi di protezione dalla violenza di genere può astenersi dal lavoro per un periodo massimo di 3 mesi. Ai fini del godimento del diritto, salvo che in caso di oggettiva impossibilità, la lavoratrice è tenuta a dare un preavviso al datore di lavoro non inferiore a 7 giorni, attestando documentalmente la propria condizione. Il periodo di congedo è retribuito con un'indennità pari all'ultima retribuzione ed è computato ai fini dell'anzianità di servizio e a tutti gli altri effetti contrattuali.

Il congedo per la lavoratrice protetta dalla violenza di genere può essere goduto su base oraria o giornaliera nell'arco di tre anni.

Congedi per portatori di handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi o affidatari, di minore con handicap in situazione di gravità accertata hanno diritto al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, fino a 12 anni del bambino, oppure, in alternativa, hanno diritto, di usufruire di 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Per tale congedo il c.c.n.l. stabilisce un'integrazione dell'indennità a carico dell'azienda fino a concorrenza del 40% della retribuzione globale per i primi 30 giorni di assenza.

Al fine di contemperare il diritto all'assistenza del familiare con handicap in situazione di gravità con le esigenze di programmazione delle giornate e/o degli orari, la programmazione dei giorni di permessi dovrà essere comunicata con 6 giorni di anticipo. Il lavoratore ha la facoltà di modificare la programmazione, quando questa comprometta il diritto del disabile ad un'effettiva assistenza.

Permessi non retribuiti

L'azienda può accordare brevi permessi per giustificati motivi con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione.

Al lavoratore con dipendenza da sostanze stupefacenti o da etilismo, possono essere concessi permessi non retribuiti per brevi periodi in alternativa all'aspettativa. La durata dei permessi è determinata a fronte dell'indicazione delle strutture terapeutiche. L'alternanza fra lavoro e permesso è decisa quando sia riconosciuto il valore del lavoro e dell'ambiente di lavoro ai fini della terapia.

Aspettative

Aspettativa per motivi personali

Al lavoratore che ne faccia richiesta, per giustificato motivo di carattere privato, familiare e di studio, l'azienda potrà concedere un periodo di aspettativa fino ad un massimo complessivo di 3 mesi, con sospensione del rapporto a tutti gli effetti.

E.BI.TE.N.

Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)

C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198

Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it



Al lavoratori membri di associazioni di volontariato (iscritte presso gli appositi registri provinciali e regionali) l'azienda può concedere un periodo di aspettativa non retribuita di durata non superiore ad un anno.

Il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo non retribuito per gravi motivi familiari relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei familiari, nonché dei parenti e affini entro il terzo grado, in caso di handicap. Per gravi motivi familiari si intendono quelli espressamente elencati all'art. 2 co. 1 del Regolamento di attuazione del al [D.M. n. 278 del 21 luglio 2000](#).

Il periodo di congedo non potrà essere superiore a 24 mesi (anche frazionati) nell'arco dell'intera vita lavorativa. Durante il periodo di congedo, il lavoratore non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Aspettativa per tossicodipendenza

È riconosciuto il diritto alla conservazione del posto di lavoro per i lavoratori a tempo indeterminato che intendano, prendendo aspettativa dal lavoro, accedere a programmi terapeutici e di riabilitazione contro la tossicodipendenza, proposti dalle unità sanitarie locali o da altre strutture dedicate.

Il periodo di aspettativa equivale a quello di svolgimento del percorso terapeutico, e comunque non supera i 18 mesi.

Nonostante si tratti di aspettativa non retribuita (senza decorso per l'anzianità di servizio), l'azienda potrà erogare una retribuzione del 50% di quanto normalmente percepito dal dipendente per massimo 6 mesi, quando valuti condizioni familiari di grave disagio (opportunamente comprovate e documentate).

Ritiro patente

L'autista al quale sia ritirata la patente per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 12 mesi e, nelle aziende con oltre 20 dipendenti, ad essere adibito per lo stesso periodo ad altre mansioni con corresponsione della relativa retribuzione.

Sanzioni disciplinari

Tipologia delle sanzioni

Le infrazioni disciplinari del lavoratore possono essere punite, a seconda della loro gravità, con i seguenti provvedimenti:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore a 3 ore di paga base;

E.BI.TE.N.

Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)

C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198

Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it



- sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Comportamenti sanzionabili

Ai fini disciplinari, saranno considerati i comportamenti contrari alla dignità richiesta dal ruolo per l'espletamento delle mansioni. In particolare, saranno considerati i comportamenti contrari a:

- la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta;
- le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartiti dall'imprenditore e dai colleghi sovraordinati gerarchicamente;
- il divieto di trattare affari per proprio conto o di terzi in concorrenza con l'imprenditore;
- il divieto di divulgare notizie sull'organizzazione e sui metodi di lavoro e di farne uso con conseguenza pregiudizievoli;
- il rispetto dell'orario di lavoro oltre che delle formalità prescritte per il controllo della presenza;
- il rispetto del regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante l'affissione;
- la cura degli oggetti, macchinari e strumenti e quanto altro affidato.

Licenziamento disciplinare

Il licenziamento con preavviso è applicabile a coloro che:

- per almeno 3 volte in 2 anni, per la stessa mancanza o mancanze analoghe, siano incorsi in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale complessivo di 20 giorni; o
- per almeno 4 volte in due anni siano comunque incorsi in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale complessivo di 35 giorni.

Estinzione del rapporto

In breve

Preavviso

Licenziamento: Catt. Q1, Q2, A1: 4 mesi; catt. A2, B1: 3 mesi; catt. B2, B3, C1: 2 mesi; catt. C2, C3, C4: 15 gg. **Dimissioni:** Catt. Q1, Q2, A1: 2 mesi; catt. A2, B1: 45 giorni; catt. B2, B3,

E.BI.TE.N.

Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)

C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198

Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it



C1: 1 mese; **catt. C2, C3, C4:** 8 gg. I termini del preavviso decorrono dalla data in cui è stato comunicato il recesso.

Preavviso

In caso di licenziamento, sono stabiliti i seguenti termini di preavviso a seconda del livello di inquadramento:

<i>Livello</i>	<i>Durata/mesi</i>
Q1, Q2, A1	4
A2, B1	3
B2, B3, C1	2
C2, C3, C4	15 giorni

In caso di dimissioni, sono stabiliti i seguenti termini di preavviso a seconda del livello di inquadramento:

<i>Livello</i>	<i>Durata</i>
Q1, Q2, A1	2 mesi
A2, B1	45 giorni
B2, B3, C1	1 mese
C2, C3, C4	8 giorni

I termini del preavviso decorrono dalla data in cui è stato comunicato il recesso.

Il preavviso è utile ai fini del TFR.

E.BI.TE.N.

Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)

C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198

Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it



Per la controparte del soggetto recedente, è fatto salvo di troncamento il rapporto all'inizio o nel corso del preavviso senza che insorga corrispondente obbligo di indennizzo.

Durante il periodo di preavviso, il datore di lavoro può assumere un atteggiamento proattivo per la ricollocazione del lavoratore. Egli opta così per la procedura di "preavviso attivo". Ne deve dare comunicazione al lavoratore, che presta o meno il proprio consenso.

In caso di preavviso attivo, il datore di lavoro concede permessi per la formazione del lavoratore in uscita e per consentirgli di sostenere colloqui.

Trattamento di fine rapporto

Ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto, rilevano i seguenti elementi: retribuzione tabellare; indennità di contingenza; aumenti periodici di anzianità; eventuali aumenti di merito e/o superminimi; 13° mensilità; 14° mensilità; Indennità non occasionali.

Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore, l'indennità di licenziamento e quella sostitutiva del preavviso devono essere corrisposte al coniuge, ai figli e, a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3° grado ed agli affini entro il 2° grado. In mancanza di queste persone e di apposite indicazioni testamentarie, si seguono le norme del codice civile.

Saranno inoltre liquidate le ferie e le frazioni di queste, la 13° mensilità e le frazioni di essa, ed ogni altra competenza spettante al lavoratore in caso di normale licenziamento.

In caso di morte dell'operaio, il datore di lavoro valuterà per le anzianità di servizio inferiori ai 5 anni, l'opportunità di integrare il T.F.R. dovuto a termine contratto, nell'ipotesi di sopravvivenza del coniuge o di figli minori in condizioni di particolare bisogno.

Assistenza integrativa

Assistenza sanitaria

Al Fondo di assistenza sanitaria F.A.S.S., sono iscritti obbligatoriamente tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti) dalle aziende che applicano il c.c.n.l.

Per ciascun iscritto, sono dovuti € 12,00 mensili, di cui € 10,00 a carico azienda e € 2,00 a carico lavoratore. Lo stesso contributo è previsto anche nel caso di orario part-time.

L'azienda che ometta di versare il contributo è tenuta a pagare al lavoratore a titolo di elemento distinto della retribuzione non assorbibile pari a € 16,00 mensili per 14 mensilità. Oltre al pagamento dell'e.d.r., l'azienda rimane responsabile per le prestazioni sanitarie perse dal dipendente.

E' inoltre prevista una quota di iscrizione una tantum a carico azienda pari a € 30,00 per ciascun lavoratore.

Le modalità di riscossione e versamento sono stabilite da regolamento del Fondo.

E.BI.TE.N.

Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)

C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198

Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it



Assistenza sanitaria Quadri

Per i Quadri il contributo obbligatorio annuo è pari a € 406,00 per ciascun iscritto (€ 350,00 a carico dell'azienda e € 56,00 a carico del lavoratore). Per il personale a tempo parziale il contributo è dovuto nella misura intera.

All'atto di iscrizione, per ogni quadro dev'essere versata da parte dell'azienda una quota una tantum non frazionabile pari a € 340.

L'azienda che ometta il versamento al fondo di assistenza sanitaria ha l'obbligo di versare al quadro, a titolo di elemento distinto della retribuzione, un importo pari a € 37,00. L'azienda è comunque tenuta ad assicurare al dipendente le stesse prestazioni sanitarie previste dal F.A.S.S.

Contrattazione integrativa

La contrattazione di 2° livello può essere alternativamente territoriale, aziendale o presso particolari contesti individuati dalle parti sociali.

La contrattazione integrativa, che ha la durata del c.c.n.l., interviene su materie ed istituti stabiliti dalla legge e dal c.c.n.l. diversi e non ripetitivi rispetto a quelli della contrattazione nazionale.

La contrattazione di II livello può prevedere l'istituzione di un'erogazione premiale, connessa ai risultati conseguiti nell'ambito di programmi concordati tra le Parti, aventi obiettivi incrementali di produttività, qualità ed altri elementi di competitività.

Le parti precedono alla definizione dei premi una fase di analisi del contesto e delle risorse disponibili. Definiscono quindi parametri, meccanismi e importi collegati.

Gli importi delle erogazioni sono variabili e non predeterminabili

Gli importi che saranno individuati sono comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi diretti e indiretti, non sono utili ai fini del calcolo del t.f.r. e sono assorbibili fino a concorrenza da eventuali maggior importi erogati a titolo di premio di rendimento e di obiettivi per i periodi di riferimento.

Apprendistato

In breve

Apprendistato professionalizzante

Durata: Massimo 24 mesi per lo svolgimento di mansioni inquadrate entro i livelli C3-A1. Previsto l'apprendistato stagionale a tempo determinato. **Periodo di prova:** Quello del livello di inquadramento iniziale. **Attività formativa:** Non inferiore alle 120 ore.

Il contratto di apprendistato può essere instaurato con lavoratori di età compresa fra i 18 e i 29 anni (cioè 29 anni e 364 giorni). Il contratto di apprendistato ha forma scritta e deve

E.BI.TE.N.

Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)

C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198

Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it



contenere l'indicazione de: la qualifica di destinazione all'esito del periodo formativo; la durata dell'apprendistato; il piano formativo; il livello d'inquadramento; il trattamento economico.

Condizioni di applicabilità

Ulteriori assunzioni tramite apprendistato sono subordinate alla stabilizzazione del 90% degli apprendisti in scadenza nei 24 mesi precedenti, e dell'80% degli apprendisti in scadenza nei 36 mesi precedenti.

Qualificazione professionale e durata

Gli apprendisti sono inquadrati in base alla qualifica di destinazione.

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per il conseguimento di qualsiasi qualifica.

È stabilita la durata massima di 24 mesi di apprendistato, per chi debba svolgere mansioni inquadrate entro i livelli C3-A1.

I periodi di apprendistato svolti presso altri datori di lavoro sono computabili ai fini del rapporto in corso, a condizione che riguardino le stesse mansioni e l'interruzione fra i due lavori non sia superiore a 12 mesi.

È possibile articolare l'apprendistato in più rapporti a tempo determinato ai sensi dell'[art. 44](#) co. 5, [D. Lgs. 81 / 2015](#). Comunque, l'inizio dell'ultimo rapporto non può distare più di 24 mesi di calendario consecutivi dalla data della prima assunzione. Ai fini del computo del periodo totale di apprendistato, nella casistica in esame di apprendistato stagionale a tempo determinato, sono considerabili pure le prestazioni di breve durata eventualmente rese fra un'interruzione e l'altra del rapporto.

Retribuzione

Gli apprendisti sono remunerati per l'85% della retribuzione globale durante i primi 12 mesi, e per il 90% della retribuzione globale fra i 12 e i 24 mesi.

Rispetto alle ore di formazione, non si riconoscono agli apprendisti le indennità previste in favore dei dipendenti in forza a tempo indeterminato.

Periodo di prova

Il periodo di prova dell'apprendista non può essere superiore a quello normalmente stabilito rispetto al livello d'inquadramento.

Attività formativa

Il periodo formativo si conclude al termine del periodo di apprendistato.

In caso di apprendistato part-time l'ammontare della formazione non verrà riproporzionato.

L'apprendista adibito a turni notturni beneficerà di una formazione non inferiore a quella dei colleghi.

E.BI.TE.N.

Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)

C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198

Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it



La formazione professionalizzante non può essere inferiore a 120 ore annue (compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico). Può essere svolta tramite percorsi formativi sia esterni che interni e con varia modalità (*on the job...*).

Il c.c.n.l. fornisce i profili formativi.

Anzianità di servizio

L'intero periodo di apprendistato è utile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio

Malattia e infortunio

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro, per la durata del periodo di comporta l'apprendista ha diritto ad un trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro pari al 100% della retribuzione.

Per il solo primo anno di apprendistato, detto trattamento nei primi 3 giorni di malattia o infortunio non sul lavoro sarà pari al 50% della retribuzione.

Il periodo di comporta è di durata di 3 mesi per i rapporti fino a due anni, e di 6 mesi per rapporti di durata superiore.

Lavoro a termine

In breve

Lavoro a termine

Limiti percentuali: 30%. Base di computo. Assunti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Esclusi dal computo i contratti giustificati da sostituzione, i contratti stagionali, i contratti stipulati con lavoratori di età superiore ai 50 anni.

Durata

Il contratto di lavoro a termine può avere durata massima di 24 mesi. Oltre detto limite, può essere stipulato un ulteriore contratto una sola volta, presso la Irl, secondo i termini di legge e per non più di 12 mesi.

È stabilito in 30 giorni la durata minima per tutti i contratti a termine. In caso di contratto a termine part-time, la durata minima è aumentata proporzionalmente fino a 60 giorni, salvo che nel caso di contratti per la sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto.

In caso di malattia o infortunio, il periodo massimo di conservazione del posto è di 12 mesi, ovvero il periodo inferiore corrispondente alla durata rimanente del rapporto.

Limiti percentuali

E.BI.TE.N.

Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)

C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198

Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it



Presso ciascuna impresa, i contratti a termine (sia a tempo pieno che a tempo parziale) non possono superare la percentuale massima del 30% del personale in forza a tempo indeterminato il 1° gennaio dell'anno di assunzione. Il numero complessivo di contratti a termine, in somministrazione a termine, di apprendistato e di tirocinio non potrà superare il 30% del numero degli assunti a tempo indeterminato.

Sono esclusi ai fini del computo della soglia del 30%:

- i contratti giustificati da esigenze di sostituzione;
- i contratti stagionali;
- quello stipulati con lavoratori di età superiore ai 50 anni.

Successione di contratti

Sono consentite massimo 4 proroghe nell'arco dei 24 mesi in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'attività ordinaria, o esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Un numero superiore di proroghe comporta la conversione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato.

Diritto di precedenza

Non è attribuito alcun diritto di precedenza ai lavoratori licenziati per giustificato motivo o giusta causa, oppure dimessisi dal lavoro.

Nel caso di nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime mansioni, il lavoratore assunto a tempo determinato ha diritto di precedenza. Questa regola è eccepita qualora la nuova assunzione a termine possa far insorgere il diritto alla conversione contratto in contratto a tempo indeterminato.

In caso di assunzione a tempo indeterminato, l'azienda comunque attribuirà precedenza ai lavoratori, anche stagionali, che nella stessa azienda e nelle stesse mansioni abbiano già lavorato complessivamente per almeno 6 mesi.

I diritti di precedenza sono esercitabili solo nella stessa Regione dove è già stata svolta attività lavorativa.

Per esercitare il diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni, occorre che il lavoratore abbia comunicato la propria volontà in tal senso all'azienda entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

E.BI.TE.N.

Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)

C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198

Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it



Nel caso di più lavoratori titolari di diritto di precedenza, sarà data priorità a quelli che abbiano lavorato per più tempo nelle stesse mansioni (anche se in più Regioni). In caso di ulteriore parità, saranno valutati carichi familiari e quindi età anagrafica.

Lavoratori stagionali

Ai fini del c.c.n.l., per attività stagionali si considerano quelle intensificate in particolari momenti dell'anno.

Ai sensi del [D. Lgs. n. 81/2015](#), e in particolare degli artt. 19 co. 2, 21 co. 1-2, 23 co.2 lett. c), si considerano attività stagionali quelle intensificate nel periodo fra Pasqua e il 31 ottobre (ad eccezione delle attività solo amministrative o contabili). All'interno di questo periodo, il contratto di lavoro non può comunque avere durata inferiore ai 90 giorni.

In caso di assunzione a tempo indeterminato, l'azienda comunque attribuirà precedenza ai lavoratori stagionali, che nella stessa azienda e nelle stesse mansioni abbiano già lavorato complessivamente per almeno 6 mesi e abbiano completato la seconda stagione.

Contratto di somministrazione

In breve

Contratto di somministrazione

Limiti percentuali: 30%, considerati sia i lavoratori a termine che i somministrati a tempo determinato. Base di computo. Assunti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Esclusi dal computo i contratti di somministrazione siglati con lavoratori che rientrino nelle condizioni ex art. 8 co. 2 L. 221/1991; disoccupati che almeno da 6 mesi godono di disoccupazione non agricola o ammortizzatori sociali; lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

Le imprese possono ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, anche parziale.

Il contratto di somministrazione non può durare più di 24 mesi. Dopo i primi 12 mesi deve contenere una causale.

Il numero delle proroghe non può essere superiore a 4.

Limiti percentuali

Il numero complessivo dei lavoratori a termine e / o somministrati a tempo determinato non può superare il 30% dei lavoratori in forza il 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei contratti.

Non si computano ai fini della soglia del 30% i lavoratori somministrati che:

- rientrino nelle condizioni ex art. 8 co. 2 L. 221 / 1991;

E.BI.TE.N.

Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)

C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198

Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it



- siano disoccupati che almeno da 6 mesi godono di disoccupazione non agricola o ammortizzatori sociali;
- siano lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

Lavoro a tempo parziale

In breve

Lavoro part-time

Orario: Non al di sotto del 50% dell'orario contrattuale normale. **Limiti percentuali:** Non oltre il 30% dei lavoratori in forza (esclusi stagionali e assunti per motivi di sostituzione). **Lavoro supplementare:** Non oltre il 20% della durata concordata per il part-time sull'anno; comunque, non oltre le 100 ore per anno. Maggiorazione del 28% entro la soglia del 20%; del 60% oltre la soglia del 20%.

Instaurazione del rapporto

Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta indicazione de:

- la durata della prestazione lavorativa;
- la collocazione temporale dell'orario di lavoro (giorno / settimana / mese / anno). Quando la prestazione si articola in turni, può farsi pure riferimento agli schemi di turnazione.

Il passaggio da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire dietro il consenso del lavoratore e dell'azienda.

All'atto di conversione del rapporto da tempo pieno a part-time, può essere inserita una clausola di reversibilità su condizioni e limiti per l'eventuale ritorno al tempo pieno.

Il personale part-time non può superare la soglia del 30% rispetto all'intera manodopera in forza. A questo scopo, non si computano né i lavoratori stagionali né quelli assunti in sostituzione di altri con diritto alla conservazione del posto.

Trasformazione del rapporto

Le richieste di conversione in part-time devono essere accolte nel limite del 5% del personale in forza a tempo indeterminato al momento della richiesta, ad eccezione delle richieste relative a personale direttivo (livelli A1, A2, Q1, Q2).

Nel caso di più richieste concomitanti, l'azienda terrà conto dei seguenti criteri (presentati in ordine di priorità):

- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- motivi di famiglia opportunamente documentati;

E.BI.TE.N.

Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)

C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198

Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it



- studio, volontariato... opportunamente documentati;
- motivi personali.

Il diritto alla trasformazione in part-time spetta a tutti i lavoratori affetti da malattie oncologiche nonché da gravi patologie cronic-degenerative o ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa anche per l'effetto di terapie salvavita.

Possono chiedere il passaggio al part time, con riduzione oraria non superiore al 50%, i lavoratori con facoltà di accesso al congedo parentale. Nel caso in cui questi avanzino richiesta (nel rispetto dei termini del congedo parentale) l'azienda non può opporre rifiuto.

Diritto di precedenza

Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto da tempo pieno a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni.

Nel caso in cui l'azienda programmi un nuovo inserimento a tempo pieno, ha diritto alla conversione a tempo pieno il lavoratore con rapporto part-time che ne faccia richiesta, appartenga al medesimo reparto / ufficio e svolga le stesse mansioni o mansioni equivalenti.

Orario di lavoro

L'orario a tempo parziale non può essere inferiore al 50% dell'orario contrattuale normale.

E' prevista tuttavia la possibilità di stipulare contratti part-time verticali, la cui prestazione lavorativa sia compresa fra un minimo del 35% e un massimo del 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile od annuale. Questa possibilità può essere riconosciuta nel limite del 5% della forza-lavoro. Per le aziende con più di 50 dipendenti, possono essere fatte minimo 5 assunzioni in questo modo.

Lavoro supplementare

Nel caso di part-time orizzontale, è consentita la prestazione di lavoro supplementare oltre l'orario concordato nelle seguenti fattispecie:

- incrementi temporanei di attività produttiva;
- esigenze di sostituzione dei lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- esecuzione di un incarico definito predeterminato nel tempo;
- esigenze di formazione ed istruzione interna dei lavoratori neo assunti, nonché dei giovani in tirocinio formativo;
- esigenze collegate alla gestione di sistemi informatici aziendali;
- esigenze di supporto tecnico nel campo dell'igiene, prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;

E.BI.TE.N.

Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)

C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198

Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it



- attività di riparazione e manutenzione sia ordinaria sia straordinaria.

Il lavoro supplementare non può superare il 20% della durata concordata per il part-time sull'anno, e comunque non può superare le 2 ore giornaliere e le 100 ore per anno.

Le ore al di sotto della soglia annua del 20% saranno remunerate con maggiorazione del 28%.

Le ore eccedenti la misura annua del 20% saranno remunerate con maggiorazione pari al 60% e saranno essere effettuate solo dietro consenso del lavoratore.

Il lavoratore a tempo parziale che presti ore di lavoro supplementare in via continuativa, ha diritto al consolidamento totale o parziale della prestazione supplementare continuativa nell'orario base individuale. S'intende per prestazione supplementare "continuativa" quella prestata oltre la misura del 50% riferita all'orario individuale settimanale, per un periodo di almeno nove mesi nell'arco dei dodici precedenti. Il consolidamento avviene su istanza scritta dell'interessato.

Clausole elastiche

Possono essere previste per iscritto (il lavoratore nel caso assistito dalla RSA) delle clausole elastiche per i rapporti part-time di tipo verticale o misto.

Con dette clausole, può disporsi la variazione in aumento della prestazione o la variazione della collocazione della prestazione. L'aumento della prestazione deve comunque rispettare il limite del 20% della prestazione concordata su base annua.

La facoltà concessa al datore di lavoro di intervenire su durata o collocazione della prestazione dev'essere esercitata con almeno 5 giorni di calendario di preavviso.

Per le sole ore prestate con modalità elastica (maggiore prestazione o prestazione variata nella collocazione), è previsto il pagamento di una maggiorazione del 15%, comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti sul t.f.r.

Il lavoratore ha la facoltà di revocare il proprio consenso alle clausole elastiche. Questa facoltà dev'essere esercitata con almeno 15 giorni di preavviso.

Oltre ai casi previsti della [legge n. 92/2012](#), la facoltà in esame è esercitabile quando si documentino:

- patologie oncologiche nonché gravi patologie cronico degenerative ingrossanti, per le quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale
- patologie oncologiche o gravi patologie cronico degenerative ingrossanti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché quando il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di svolgere gli atti quotidiani della vita;

E.BI.TE.N.

Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)

C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198

Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it



- l'assistenza a figlio convivente d'età non superiore a 13 anni o figlio convivente portatore di handicap;
- esigenze di carattere personale/familiare;
- esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio sanitario pubblico;
- necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
- necessità di frequentare corsi di studio o di formazione.

In alternativa alla disdetta, rispetto alle ragioni impeditive elencate, le parti possono optare per la sospensione delle clausole elastiche per il periodo in cui sussistono dette ragioni.

Tirocinio

È fatto divieto di attivare un tirocinio con la persona che abbia lavorato in modo autonomo o subordinato con il medesimo datore di lavoro nei due anni precedenti.

Il tirocinio non può essere utilizzato come equivalente funzionale del contratto a termine nei periodi di picco di attività, o caratterizzati da necessità di sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto; non può comunque essere utilizzato per attribuire un ruolo all'interno della organizzazione.

Possono essere attivati tirocinio nell'ordine massimo dell'8% rispetto al personale in forza a tempo indeterminato, fatto salvo un minimo di 2 unità. Il numero complessivo di contratti a termine, in somministrazione a termine, di apprendistato e di tirocinio non potrà superare il 30% del numero degli assunti a tempo indeterminato.

Ai tirocinanti, deve essere riconosciuto un importo a titolo di rimborso spese non inferiore a 800 euro lordi mensili, oltre all'erogazione del ticket restaurant.

Lavoro agile

Il lavoro agile è una modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinata. Questa modalità non è applicabile né al lavoro autonomo né a quello occasionale.

Il lavoratore agile presta il proprio lavoro senza vincoli spaziali e temporali rigidi, secondo un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi. La prestazione è svolta in parte all'interno dei locali aziendali in parte all'esterno. Sono fatti salvi i limiti massimi dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

Lo svolgimento del lavoro con modalità agile ha natura volontaria, sempre che non sia esplicitamente pattuita nel contratto di lavoro.

È previsto comunque l'obbligo di un accordo scritto fra le parti in materia di lavoro agile. In caso di accordo senza clausola contenente un limite temporale, è possibile richiedere il ritorno alla prestazione con modalità ordinaria con preavviso di almeno 60 giorni.

Anche in caso di accordo con clausola di termine è possibile dare disdetta in presenza di un giustificato motivo.

E.BI.TE.N.

Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)

C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198

Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it



Il lavoratore agile ha diritto a una formazione specifica su tutti gli strumenti tecnici, la strumentazione e le modalità organizzative funzionali allo svolgimento della prestazione.

Salvo previsione diversa, il datore di lavoro si fa carico del collegamento da remoto nonché delle spese di manutenzione e gestione della strumentazione lavorativa del lavoratore agile. Il datore di lavoro deve anche sobbarcarsi i costi per la protezione, la salvaguardia e contro la perdita dei dati gestiti dal lavoratore agile.

Anche le strumentazioni tecniche necessarie per rendere la prestazione con modalità agile sono fornite dal datore di lavoro.

In caso di danneggiamento involontario o di guasto della strumentazione tecnica necessaria alla prestazione, il lavoratore deve dare pronta comunicazione al datore di lavoro. Il datore di lavoro può inviare presso il domicilio del lavoratore un tecnico. Il rifiuto opposto all'accesso del tecnico comporta l'automatica cessazione della modalità alternativa di lavoro.

Anche in caso di furto della strumentazione tecnica, il lavoratore deve dare immediata comunicazione al datore di lavoro.

È demandata alla contrattazione di II livello la regolazione di diverse tematiche fra cui:

- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono l'effettiva autonoma gestione dell'organizzazione del lavoro;
- ogni eventuale restrizione sull'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici ed eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
- l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;
- l'individuazione di eventuali fasce di reperibilità (fisica o telematica);
- la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del lavoratore per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione.

Fermi i limiti di carattere organizzativo, possono accedere alla modalità di lavoro agile tutti i lavoratori dell'azienda. Non è possibile accedere al lavoro agile quando sia necessario svolgere attività di contatto col pubblico o la clientela, attività di controllo su colleghi, utilizzo di materiale anche informativo che per sua natura non può che trovarsi presso la sede aziendale.

Per l'accesso al lavoro agile sarà peraltro data priorità:

- alle dipendenti nei 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo obbligatorio di maternità;
- ai dipendenti con parenti entro il primo grado e/o figli in condizioni di disabilità grave, tali da richiedere un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale a In quella di relazione;
- da dipendenti con parenti in situazioni di comprovata gravità;

E.BI.TE.N.

Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)

C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198

Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it



- da dipendenti residenti o domiciliati a distanza significativa dalla sede aziendale.

Saranno inoltre privilegiate le richieste presentate da dipendenti con particolari situazioni personali e/o familiari documentate quali:

- disabilità;
- stato di gravidanza (escluso il periodo obbligatorio);
- presenza di figli fino ai 6 anni;
- familiari in condizioni di grave disabilità;
- figli minori con disagi comportamentali o bisogni educativi speciali o disturbi specifici dell'apprendimento, anziani conviventi con problemi di salute.

Questo elenco è proposto a titolo esemplificativo e non esaustivo.

Telelavoro

Il telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinata. Questa modalità non è applicabile né al lavoro autonomo né a quello occasionale.

Il telelavoratore svolge la propria prestazione prevalentemente a distanza, grazie all'utilizzo di sistemi informatici e di una rete di comunicazione fra il luogo della prestazione e l'azienda.

Lo svolgimento del telelavoro ha natura volontaria, sempre che non sia esplicitamente pattuito nel contratto di lavoro.

È previsto comunque l'obbligo di un accordo scritto fra le parti in materia di telelavoro. In caso di accordo senza clausola contenente un limite temporale, è possibile richiedere il ritorno alla prestazione con modalità ordinaria con preavviso di almeno 60 giorni.

Anche in caso di accordo con clausola di termine è possibile dare disdetta in presenza di un giustificato motivo.

Il telelavoratore ha diritto a una formazione specifica su tutti gli strumenti tecnici, la strumentazione e le modalità organizzative funzionali allo svolgimento della prestazione.

Salvo previsione diversa, il datore di lavoro si fa carico del collegamento da remoto nonché delle spese di manutenzione e gestione della strumentazione lavorativa del telelavoratore. Il datore di lavoro deve anche sobbarcarsi i costi per la protezione, la salvaguardia e contro la perdita dei dati gestiti dal telelavoratore.

Anche le strumentazioni tecniche necessarie per rendere la prestazione con modalità agile sono fornite dal datore di lavoro.

In caso di danneggiamento involontario o di guasto della strumentazione tecnica necessaria alla prestazione, il lavoratore deve dare pronta comunicazione al datore di lavoro. Il datore di lavoro può inviare presso il domicilio del lavoratore un tecnico. Il rifiuto opposto all'accesso del tecnico comporta l'automatica cessazione della modalità alternativa di lavoro.

E.BI.TE.N.

Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)

C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198

Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it



Anche in caso di furto della strumentazione tecnica, il lavoratore deve dare immediata comunicazione al datore di lavoro.

È demandata alla contrattazione di II livello la regolazione di diverse tematiche fra cui:

- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono l'effettiva autonoma gestione dell'organizzazione del lavoro;
- l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;
- ogni eventuale restrizione sull'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici ed eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
- l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;
- l'individuazione di eventuali fasce di reperibilità (fisica o telematica);
- la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del lavoratore per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione.

Fermi i limiti di carattere organizzativo, possono accedere alla modalità di telelavoro tutti i lavoratori dell'azienda. Non è possibile accedersi al telelavoro quando sia necessario svolgere attività di contatto col pubblico o la clientela, attività di controllo su colleghi, utilizzo di materiale anche informativo che per sua natura non può che trovarsi presso la sede aziendale.

E.BI.TE.N.

Via Olivetti, 7 – 26013 Crema (CR)

C.F. 91032910191 - P.I. 01675380198

Tel: 0373 476054 – info@ebiten.it – www.ebiten.it