

RINNOVO 2022

ANACI - SACI
CISAL TERZIARIO - CISAL

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per Dipendenti di

AMMINISTRATORI CONDOMINIALI

**STUDI PROFESSIONALI
CHE AMMINISTRANO CONDOMINI O IMMOBILI**

**SOCIETÀ DI SERVIZI INTEGRATI
ALLA PROPRIETÀ IMMOBILIARE**

Roma, 16 Luglio 2022

Il presente CCNL ha validità dal 1° Luglio 2022 al 30 Giugno 2025 e
rinnova il previgente CCNL del 28 gennaio 2016

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per
Dipendenti di

**STUDI PROFESSIONALI
CHE AMMINISTRANO CONDOMINI O IMMOBILI**

**SOCIETÀ DI SERVIZI INTEGRATI
ALLA PROPRIETÀ' IMMOBILIARE**

Roma, 16 Luglio 2022.

Il presente CCNL ha validità dal **1° Luglio 2022 al 30 Giugno 2025** e rinnova il previgente CCNL del 28 gennaio 2016.

(Indice sistematico del CCNL da pagina 344)

Riserva sulla proprietà intellettuale

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

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



Via Cristoforo Colombo, n. 115 - 00147 Roma

Sito Internet: www.enbif.it

C.F. 97664640584

Il **16 Luglio 2022**, in Roma, si sono incontrati:

ANACI (*Associazione Nazionale Amministratori Condominiali*) rappresentata dal Presidente Nazionale Burrelli Francesco e dai membri di Giunta Bignardi Mauro, Boi Riccardo, Bonito Piero, Busanelli Andrea, Caruso Leonardo, Ceschin Maurizio, De Angelis Rossana, De Santi Federica, Finizio Andrea, Lombardozzi Marco, Mammanna Salvatore, Marzoni Massimiliano, Masullo Gianni, Merello Giuseppe, Mulonia Gaetano, Pierotti Marco, Salvetti Francesca, Tarrini Riccardo, Toccaceli David, Riccio Edoardo, Tortorici Gianvincenzo, Schiavone Giovanni, Bosio Andrea, Cava Fabrizio, Paone Riccardo, Quadrelli Roberto e Lanzi Mattia;

SACI (*Sindacato Nazionale Amministratori Condominiali e Immobiliari*) rappresentato dal Segretario Generale Nazionale Vincenzo Di Domenico e da Antonio Pazonzi, Franco Ravazzolo, Carlo Cerrini, Simona Carletti, Lino Costanza, Caterina Sartorelli e Mauro Rizzotto;

e

CISAL Terziario (*Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo*) rappresentata dal Segretario Nazionale Vincenzo Caratelli e dalla Delegazione composta dai Sig.ri Giovanni Giudice, Paolo Magri, Antonio Cassano, Luca Di Oto, Alice Fioranzato, de Cesare Margherita, Giuseppe Coppola, Giuseppe Mazzei, Marco Testa, Giorgio Petroselli, Raffaele Depunzio, Cantelli Francesco, Tofani Arianna, Corrado Magri, Susanna Baldi, Lorenzo Cancogni, Antonio Di Giunta, Rosario Dalli Cardillo, Ambrosio Pasquale, Gianluca Colombino, Maurizio Panepucci, Stefano Farisato, Scarponi Gianpiero, Angotzi Stefano, Vicinanza Luigi;

con l'assistenza di:

CISAL (*Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori*) rappresentata dal Segretario Generale Francesco Cavallaro e dal Segretario Confederale Fulvio De Gregorio;

di seguito dette “Parti” o “Parti sottoscrittrici” che

hanno rinnovato

il CCNL per i Dipendenti di:

**STUDI PROFESSIONALI
CHE AMMINISTRANO CONDOMINI O IMMOBILI
SOCIETA' DI SERVIZI INTEGRATI
ALLA PROPRIETÀ' IMMOBILIARE**

con validità dal 1° Luglio 2022 al 30 Giugno 2025

Per brevità, il presente CCNL potrà essere anche denominato solo “CCNL Amministratori”.

SEDI NAZIONALI

ANACI: Associazione Nazionale Amministratori Condominiali

C.F. 04846741009

Via Cola di Rienzo, n. 112 - 00193 ROMA

Sito internet: www.anaci.it

SACI: Sindacato Nazionale Amministratori Condominiali ed Immobiliari

C.F. 97519110585

Via Tomaso Monicelli, n. 4 - 00157 ROMA

Sito internet: www.ossaci.it

CISAL Terziario: Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo

C.F. 97086090582

Via Cristoforo Colombo, n. 115 - 00147 ROMA

Sito Internet: www.cisal-terziario.it

C.I.S.A.L.: Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

C.F. 80418520583

Salita di San Nicola da Tolentino, n. 1/B 00187 ROMA

Sito internet: www.cisal.org

EN.BI.F: Ente Bilaterale Federale

C.F. 97664640584

Via Cristoforo Colombo, n. 115 - 00147 ROMA

Sito internet: www.enbif.it

PREMESSA

Gli Studi di Amministratori Condominiali comprendono normalmente competenze di natura amministrativa; di gestione dei rapporti di lavoro condominiali; tecniche per i casi di adeguamento normativo, ristrutturazione, manutenzioni straordinarie e simili, oltre a quelle necessarie alla conduzione o gestione dei servizi integrati alla proprietà immobiliare.

In tale contesto, oggettivamente molto complesso, i sottoscrittori del presente CCNL, nel rispetto dell’art. 1 della nostra Costituzione (*L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro*) innanzitutto, cercano di favorire il diritto al lavoro per tutti coloro che siano in età lavorativa, perché **con il lavoro l'uomo potrà avere dignità, vera libertà e crearsi un futuro responsabile.**

Perciò, le Parti, nel rispetto della legalità, hanno cercato d’individuare tutti i possibili strumenti atti a favorire il rilancio delle attività, la tutela dei posti di lavoro esistenti e l’inserimento nel mondo del lavoro di soggetti svantaggiati.

Tutto ciò premesso, di seguito si riassumono i principi che hanno guidato la stesura del presente CCNL.

1. Sussidiarietà

Le Parti sottoscrittrici questo Contratto Collettivo, intendono favorire al massimo le condizioni aziendali di dialogo e collaborazione, in modo da prevenire i conflitti e dedicare tutte le risorse allo sviluppo.

Per questo, le Parti trovano anacronistica la pretesa di definire tutti i vari istituti contrattuali in modo omogeneo per l’intero territorio nazionale che pur presenta numerose differenze.

Quindi, la scelta di questo CCNL, nel segno del principio di sussidiarietà, è di:

- a) prevedere contrattualmente le norme che rispondano ai bisogni comuni della generalità dei Lavoratori;
- b) privilegiare la Contrattazione di Secondo livello, affinché siano i diretti interessati a ricercare nel particolare settore di attività le soluzioni economiche e normative compatibili con la permanenza, lo sviluppo e la salvaguardia del lavoro, la tutela della sua dignità e dei bisogni dei Lavoratori;
- c) riconoscere un Elemento Perequativo Regionale, conglobato nella Retribuzione Minima Contrattuale Territoriale Mensile, proporzionato agli indici regionali del costo della vita, per ridurre le differenze sugli effettivi poteri d’acquisto regionali di beni e servizi a parità di retribuzione nominale dei lavoratori;
- d) riconoscere un trattamento obbligatorio di Welfare Contrattuale, ampliabile in sede aziendale per il tramite della Contrattazione di Secondo Livello;
- e) affrontare, attraverso le prestazioni dell’Ente Bilaterale Federale, tutti i problemi particolari quali i sussidi sull’invalidità e sulla vita, la mutualità sanitaria

integrativa al S.S.N. ed i Fondi Interprofessionali, di Solidarietà e di Previdenza Complementare.

2. Parte Normativa Contrattuale

Il Lavoratore italiano, pur con un costo complessivo conforme alle medie europee, a causa dei prelievi previdenziali e fiscali, dell’Iva, delle accise e dei corrispettivi dovuti a Comuni e Regioni, percepisce una bassa retribuzione con la quale poter acquisire beni e servizi.

Per questo, le Parti hanno ritenuto che le retribuzioni individuali di fatto dovute al Lavoratore per il lavoro effettivamente prestato non possano essere inferiori a quelle previste dalla Contrattazione maggiormente rappresentata, ma hanno però concordato sull’opportunità di contenere il peso economico di molti istituti e benefici *di nicchia*, che riguardano cioè le eccezioni al sinallagma contrattuale e che più facilmente si potrebbero prestare ad abusi, monetizzandoli mensilmente, nei loro valori medi, quali componenti variabili della retribuzione mensilmente dovuta. Tale scelta tiene conto anche del fatto che nel CCNL molti istituti normativi o retributivi hanno avuto origine e giustificazione in un periodo di fragilità sociale elevata e di sviluppo economico variabile ma sempre positivo, mentre l’attuale situazione è di recessione.

3. Flessibilità

Le Parti prendono atto dell’evoluzione culturale della nostra Società che tende ad esigere perenni novità, risposte pronte e servizi sempre disponibili. Prendono anche atto che alcune rigidità normative, un tempo poste a baluardo contro possibili abusi, hanno quasi perso questa loro primaria funzione, diventando *insostenibili rigidità*, che collidono con le necessità delle aziende e con le odierne esigenze di servizio. Si pensi alla generalizzata richiesta d’apertura degli esercizi commerciali e dei servizi, per favorire l’accesso ai Lavoratori soggetti ad orari di lavoro altrimenti non compatibili.

Le Parti hanno così concordato la possibilità di ampie flessibilità nel lavoro, entro i limiti contrattuali obbligatorie per i Lavoratori salvo documentate ed oggettive impossibilità, con un articolato sistema di maggiorazioni che dovrebbe permettere di conciliare le esigenze di flessibilità aziendale con la necessità di maggiori retribuzioni per i Lavoratori stessi e fungere da deterrente economico contro possibili abusi.

4. Progressività

Le Parti concordano di favorire la progressività nello sviluppo complessivo dei benefici, specialmente per la parte risultante dalla Contrattazione di Secondo livello, che sarà correlata alla misura dei risultati ottenuti nella singola realtà aziendale.

Inoltre, sempre nel rispetto del criterio di progressività e nella previsione di un aumento delle spinte inflazionistiche, le Parti concordano d’incontrarsi entro la metà della vigenza prevista del CCNL per valutare la congruità degli aumenti contrattuali rispetto all’evoluzione dell’Indice IPCA.

5. Esemplificazioni e Interpretazioni: efficacia

Le Parti riconoscono le difficoltà di rendere sempre univoca l'interpretazione del Testo contrattuale. Perciò, esse continueranno a raccogliere, attraverso l'Ente Bilaterale, le osservazioni e le proposte dei Lavoratori e delle Aziende che applicano il presente CCNL, oltre a quelle degli Operatori (Consulenti del Lavoro, Società di software paghe ecc.) predisponendo le Interpretazioni e le eventuali modifiche necessarie.

Inoltre, per favorire la comprensione dell'articolato, le Parti concordano d'inserire *in caratteri corsivi* alcune Premesse particolari, esemplificazioni, definizioni o note esplicative.

Nel caso si rilevi una dicitura contrattualmente imprecisa, le Parti, per il tramite dell'apposita Commissione Bilaterale Nazionale, formuleranno il testo d'Interpretazione autentica, inserendo di volta in volta le eventuali modifiche ed integrazioni in corsivo nel Testo contrattuale editato nel sito dell'Ente Bilaterale, subito alla fine dell'articolo cui si riferiscono. Con tale procedura, il testo modificato avrà piena efficacia contrattuale dal primo giorno del mese successivo a quello di pubblicazione.

6. Partecipazione

Come già detto, i Lavoratori e i Datori di lavoro potranno autonomamente trasmettere motivate osservazioni e proposte alla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione (*certificazione@enbif.it*).

Tali osservazioni saranno discusse e potranno determinare un'Interpretazione autentica, immediatamente operativa dopo la pubblicazione nei tempi, modi e condizioni previsti nel paragrafo che precede, oppure origineranno una proposta di modifica da discutere nella Commissione trattante il futuro rinnovo contrattuale.

Inoltre, i Lavoratori potranno attivamente partecipare, per il tramite delle rispettive RSA, alla discussione e stesura degli Accordi Aziendali di Secondo livello, realizzando così un modello di democrazia sindacale diretta, alternativo alla concezione verticistica prevalente in altri CCNL.

7. Derogabilità

Le Parti, con questo Contratto, confermano che, in determinate situazioni di palese crisi occupazionale territoriale e/o settoriale, localmente e temporaneamente, si potrà derogare anche *in pejus* rispetto ad alcuni specifici istituti contrattuali, al fine d'ottenere uno strumento più aderente ai reali e particolari bisogni del comparto, conciliandoli con l'interesse generale dei lavoratori.

Nell'eccezionale caso di deroghe *in pejus*, obiettivi e sacrifici dovranno essere dichiarati in modo formale, concordati e programmati per tempi definiti, indicando con chiarezza le salvaguardie che li giustificano, nel rispetto delle previsioni legali e contrattuali. Normalmente, si dovranno prevedere dei benefici extracontrattuali per i Lavoratori ad obiettivi raggiunti, a ristoro dei sacrifici da loro compiuti.

8. Semplificazioni per i dipendenti di Società che operano nei Cantieri Edili

Come richiamato nell'Accordo Federale del 28 gennaio 2016, in *Allegato al presente CCNL*, i dati Istat sulle ore lavorate nel settore delle costruzioni, attestano che, nel corso degli anni, il lavoro in tale settore ha subito una forte contrazione (dal 2008 al 2015: - 40,83%), per poi ripartire per effetto dei benefici promossi dalla contingente normativa fiscale, che hanno dato temporaneo impulso di ripresa, specialmente nelle ristrutturazioni di edifici già esistenti.

In tale ottica, le Casse Edili Provinciali, oltre a non essere più necessarie per garantire le prestazioni, sono strutture organizzativamente troppo onerose per i Datori di lavoro e non più rispondenti alle reali esigenze dei lavoratori.

Pertanto, le Parti concordano sull'opportunità che le Società aderenti al presente sistema contrattuale, anche quando operano in tutto o in parte all'interno di Cantieri edili, debbano riconoscere a tutti i loro Lavoratori, a parità di professionalità e di tempo lavorato, tutte le prestazioni retributive, normative e i diritti di assistenza sanitaria integrativa ed i sussidi previsti dal presente CCNL, con il corrispondente esonero dai versamenti alle Casse Edili Provinciali. In tali casi, il DURC sarà emesso dall'INPS.

9. Ente Bilaterale

Le Parti, nella Contrattazione, definiscono il ruolo dell'Ente Bilaterale Nazionale, e delle sue articolazioni Regionali, Provinciali e di Formazione e demandano ad esso la dettagliata regolamentazione degli istituti contrattuali assicurativi, assistenziali e previdenziali che non siano già esaurientemente compresi nel presente CCNL, pur facendo parte integrante delle controprestazioni complessivamente dovute al Lavoratore. Inoltre, l'Ente Bilaterale certifica od emette conformità dei Contratti di Secondo livello, Contratti d'appalto, Allineamenti contrattuali e, in genere, quanto previsto dal D.Lgs. 276/2003 e s.m.i.

10. Ermeneutica Contrattuale

Nell'interpretare le disposizioni del presente CCNL, *non si può ad esse attribuire altro senso che quello fatto palese dal significato proprio delle parole secondo la connessione di esse e dalle intenzioni di quanto espresso nella presente Premessa.*

I casi che permangono dubbi saranno risolti dalla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione mediante l'emissione di parere contrattualmente vincolante.

11. Conclusioni

Il CCNL *Amministratori*, in funzione delle concrete situazioni delle Aziende, intende favorire una straordinaria e diffusa Contrattazione di Secondo livello che permetta l'adattamento normativo alle esigenze aziendali e il miglioramento delle retribuzioni reali dei Lavoratori, anche grazie ai recuperi di efficienza, alla detassazione, alla promozione integrativa di servizi ed all'attivazione di istituti e prestazioni di solidarietà.

Le Parti hanno scelto di porre in essere un modello di relazioni sindacali e di Contrattazione Collettiva a vari livelli, che sia ispirato al principio di **collaborazione** anche con Organizzazioni sindacali e Associazioni Datoriali diverse da quelle sottoscrittrici il presente CCNL, purché esse operino in un rapporto di reciproca correttezza e di condivisione dei valori di **sussidiarietà, partecipazione, regionalismo, solidarietà e flessibilità**, nel rispetto degli obiettivi di favorire la **massima occupazione e le migliori condizioni di lavoro possibili**.

Il **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro rappresenta**, quindi, lo strumento per definire, nelle situazioni normali, **il complesso minimo inderogabile delle retribuzioni, delle norme, dei diritti e delle regole** necessarie per configurare un rapporto di lavoro contrattualmente corretto.

Tale livello minimo dovrà poi essere **positivamente integrato dalla Contrattazione di Secondo livello**.

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per Dipendenti di
Studi Professionali che amministrano condomini o immobili
Società di servizi integrati alla proprietà immobiliare

DISCIPLINA GENERALE

TITOLO I

II CCNL “AMMINISTRATORP”

ASPETTI GENERALI E STRUTTURA

Art. 1 - Aspetti generali - Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina, in maniera unitaria per tutto il territorio nazionale, le condizioni minime, che regolano i rapporti di lavoro subordinato instaurati tra gli Studi rientranti nell’ambito di applicazione del presente CCNL e tutto il relativo Personale Dipendente (Quadri, Impiegati e Operai).

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

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

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

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

Per effetto dell’inscindibilità delle norme costituenti l’impianto contrattuale, la corretta applicazione del CCNL di categoria comporta anche l’obbligo di aderire, secondo le previsioni contrattuali, all’Ente Bilaterale.

In particolare, sono parte integrante del presente Contratto le prestazioni dell’Ente Bilaterale Federale, di seguito anche detto solo “*En.Bi.F.*” o “*ENBIF*”, che comprendono l’Assistenza Sanitaria Integrativa ed i Sussidi in caso di morte ed invalidità, oltre al finanziamento dei servizi bilaterali prestati agli Studi e ai Lavoratori, il Welfare Contrattuale, la Previdenza Complementare, ad un Fondo Interprofessionale.

I contributi all’Ente Bilaterale Federale rappresentano perciò parte del trattamento contrattualmente dovuto al Lavoratore e, in caso d’omissione, il Datore di lavoro sarà comunque tenuto a rispondere delle previste prestazioni Assicurative e di Assistenza Sanitaria Integrativa a quella del Servizio Sanitario Nazionale, fermo restando il diritto dell’Enbif di richiedere il versamento delle quote non ancora versate, come previsto dall’art. 199.

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

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

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

Tali condizioni più favorevoli dovranno essere comunque garantite con apposite voci individuali di compensazione monetaria (*cf. art. 320*) assorbibili o con voci risarcitorie sostitutive di benefici normativi rinunciati, fino alla loro scadenza, fatti salvi eventuali Accordi Collettivi di Secondo livello o Accordi individuali assistiti.

Le Parti convengono che, tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle norme regionali, nazionali e comunitarie, quali i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive, le integrazioni salariali nonché l'accesso ai fondi per la formazione continua erogati dai fondi interprofessionali, sia compreso l'impegno da parte delle Aziende di applicare integralmente il presente CCNL, nonché l'eventuale Contratto integrativo di secondo livello, fermo restando il rispetto delle vigenti normative previdenziali, fiscali e sulla sicurezza del lavoro.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, valgono le disposizioni di Legge applicabili, mentre per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali si farà riferimento agli Accordi Interconfederali tra i Sindacati dei Lavoratori e le Associazioni Datoriali sottoscrittrici il CCNL.

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

TITOLO II

AMBITO DI APPLICAZIONE

Art. 3 - Ambito di applicazione - Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica esemplificativamente ai Dipendenti degli Studi e delle Società che operano, in qualsiasi forma, nei settori o attività sottoindicati:

A. Studi Professionali:

- 1) *Amministratori Condominiali;*
- 2) *Amministratori di proprietà immobiliari;*
- 3) *Transazioni immobiliari.*

B. Società di Servizi integrati alla Proprietà Immobiliare.

Aziende di Manutenzioni idrauliche, elettriche, del verde, tinteggiature, coibentazioni, sigillature, ripristini edili ecc.

C. Associazioni di categoria e/o Associazioni datoriali dei settori riconducibili alle attività di cui ai punti A. e B. che precedono.

D. Ogni altra Associazione che presti attività prevalente agli Studi professionali o alle Società di servizi alla Proprietà immobiliare, nonché ai condomini amministrati e/o ai loro condòmini.

Art. 168 - Classificazione dimensionale degli Studi o delle Società

<i>Ambito di applicazione</i>	<i>Numero di Dipendenti</i>			
	<i>Fino a 3</i>	<i>Da 4 a 9</i>	<i>Da 10 a 25</i>	<i>Oltre 25</i>
A. Studi Professionali	Piccolo	Medio	Grande	-
B. Società di Servizi integrati alla Proprietà Immobiliare	Micro	Piccolo	Medio	Grande
C. Associazioni di categoria e/o associazioni datoriali dei settori riconducibili alle attività di cui ai punti A. e B. che precedono	Micro	Piccolo	Medio	Grande
D. Altre Associazioni che prestino attività prevalente agli Studi professionali e alle Società di servizi alla proprietà immobiliare, nonché ai condomini amministrati e/o ai loro condòmini	Micro	Piccolo	Medio	Grande

Il numero di Dipendenti è inteso come media del personale coordinato in forza nell'anno precedente:

- *il personale con orario a tempo parziale, gli stagionali o il personale assunto a tempo determinato, dovranno essere computati pro-quota;*
- *gli Apprendisti saranno inclusi conformemente all'Indice di prestazione.*

Nel caso di più attività nel medesimo Studio o Società, ai fini dell'inquadramento i limiti dimensionali saranno dati dal totale di tutti i dipendenti gestiti.

TITOLO III

CCNL: DEFINIZIONI CONTRATTUALI

Art. 4 - I vari termini indicati nel presente CCNL si assumono nel seguente significato:

A) Sulla Retribuzione

a. **“Trattamento complessivo”:**

È costituito da tutti gli elementi retributivi stabili dovuti al Lavoratore, in denaro o in natura, quale corrispettivo della prestazione lavorativa, oltre alle prestazioni Sanitarie Integrative e Sussidi per Caso Morte/Infortunio e di *Welfare Contrattuale*. Ai fini del presente CCNL, esso comprende la Retribuzione Minima Contrattuale Territoriale Mensile, gli Aumenti periodici di anzianità - Scatti (A.P.A.), l'Indennità di Mancata Contrattazione, le voci previste dal Contratto Individuale, quali, ad esempio, il Superminimo, le Indennità correlate ai modi della prestazione (*lavoro notturno, festivo, ecc.*), le Indennità correlate alla mansione, i benefici previsti dalla Contrattazione di Secondo livello e le prestazioni contrattualmente dovute per l'Assistenza Sanitaria Integrativa, i Sussidi e le eventuali somministrazioni (buoni mensa, pacchi dono ecc.).

b. **“Retribuzione Minima Contrattuale Territoriale Mensile”:**

Essa comprende in un'unica voce lorda: la *Componente Parametrica*, anche dell'ex Indennità di Contingenza e dell'E.D.R.; l'*Elemento Perequativo Mensile Regionale*, l'*Indennità Contrattuale* e l'*Indennità Sostitutiva di Mensa*. In caso di Tempo Parziale, la Retribuzione Minima Contrattuale Mensile dovrà essere rapportata all'**Indice di Prestazione**.

c. **“Retribuzione Individuale Mensile” o “RIM”:**

S'intende la quota di retribuzione lorda mensile spettante al Lavoratore costituita dai seguenti elementi, eventualmente parametrati all'**Indice di Prestazione**:

- Retribuzione Minima Contrattuale Territoriale Mensile (art. 232);
- Aumenti periodici d'anzianità (art. 234);
- Superminimi “*ad personam*”;
- ogni altro elemento retributivo derivante dalla Contrattazione Individuale o Collettiva, che sia stato previsto utile per le retribuzioni differite ed il T.F.R.

g. **“Retribuzione Individuale Oraria” o “RIO”:**

Si ottiene dividendo la “RIM” per il divisore convenzionale orario che, salvo per i lavoratori discontinui, è pari a **173**.

h. **“Retribuzione Individuale Giornaliera”** o **“RIG”**:

Si ottiene dividendo la “RIM” per il divisore convenzionale giornaliero, che è pari a **26**.

i. **“Retribuzione Media Globale Giornaliera”** o **“RMGG”**:

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

j. **“Retribuzione Individuale di Fatto”** o **“RIF”**:

S'intende l'importo lordo mensile dovuto al Lavoratore quale corrispettivo per il lavoro prestato, nel rispetto delle previsioni contrattuali e individuali pattuite. È, quindi, comprensiva di tutte le voci retributive, stabili, condizionate e variabili del periodo considerato quali, oltre alla RIM, le seguenti:

- indennità correlate alla mansione (*ad esempio: indennità di trasferta, indennità trasfertisti, maggiorazioni e indennità di turno, indennità di maneggio denaro, ecc.*);
- retribuzioni extraorarie con maggiorazioni (*ad esempio: per lavoro straordinario, supplementare, festivo, notturno ecc.*);
- eventuali importi forfettariamente riconosciuti per lavoro extraorario contrattuale (*forfetizzazione lavoro supplementare e/o straordinario*);
- integrazioni mensili variabili, erogate al fine di garantire al Lavoratore un certo importo fisso preventivamente concordato;
- premi (*ad esempio: premio presenza, di produttività, di risultato, ecc.*);
- indennità sostitutive (*ad esempio, per ferie maturate e non godute, di preavviso, di trasporto, ecc.*).

k. **“Integrazione Mensile Variabile”**:

Ogniqualevolta le Parti stabiliscano in un Contratto Individuale una retribuzione fissa mensile (*per esempio, per dare certezza al Lavoratore di poter affrontare delle spese mensilmente ricorrenti*), si potrà prevedere la voce di “Integrazione Mensile Variabile” quale complemento tra la retribuzione contrattuale spettante e l'importo mensilmente pattuito. Nel caso di minori retribuzioni contrattualmente dovute (*per trattenute per danni, per sciopero, per multa, sospensione disciplinare, assenze per malattia, mese parzialmente lavorato ecc.*), tali differenze NON saranno compensate dall'Integrazione Mensile Variabile. Salvo che non sia diversamente precisato nella Lettera di concessione o assunzione, nel mese di liquidazione della Tredicesima Mensilità saranno riconosciute due retribuzioni fisse mensili.

l. “**Divisori Convenzionali**”:

Orario: **173**, ad esclusione dei lavoratori discontinui, per i quali il divisore sarà dato dall’orario settimanale concordato (*massimo 45 ore*), moltiplicato per il coefficiente 4,33, con arrotondamento all’unità (*con 45 ore settimanali: $45 \times 4,33 = 194,85$, arrotondato a 195*). Nel caso di decimale pari a 0,5 l’arrotondamento sarà all’unità inferiore.

Giornaliero: **26**.

m. “**Rimborso spese**”:

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

B) Sul Tempo

a. “**Anno Solare**”:

Spazio temporale di 365 (trecentosessantacinque) giorni.

b. “**Anno di Calendario**”:

Spazio temporale dal 1° gennaio al 31 dicembre.

c. “**Giorni**”:

Salvo che non sia diversamente precisato, il computo si effettua secondo i criteri dell’art. 2963 c.c.:

“I termini di prescrizione contemplati dal presente codice e dalle altre leggi si computano secondo il calendario comune.

Non si computa il giorno nel corso del quale cade il momento iniziale del termine e la prescrizione si verifica con lo spirare dell’ultimo istante del giorno finale.

Se il termine scade in giorno festivo, è prorogato di diritto al giorno seguente non festivo. La prescrizione a mesi si verifica nel mese di scadenza e nel giorno di questo corrispondente al giorno del mese iniziale.

Se nel mese di scadenza manca tale giorno, il termine si compie con l’ultimo giorno dello stesso mese”.

d. “**Giorni lavorabili**” e “**Giorni lavorativi**”:

Nel lavoro giornaliero (5+2), il computo si effettua deducendo dai giorni dell’anno di calendario i giorni festivi, di riposo, quelli di ferie contrattualmente previste e i giorni di festività infrasettimanali cadenti

nell'anno. Negli altri casi, dai giorni dell'anno si dedurranno i giorni di ferie contrattualmente previste, quelli di riposo, i festivi e le festività che siano effettivamente godute.

e. **“Giorni lavorati”**:

Coincidono con i giorni lavorabili nei quali vi sia stata l'effettiva prestazione ordinaria lavorativa. Nell'orario settimanale 5+2, al fine del calcolo di eventuali indennità giornaliera, i *giorni lavorati* sono pari ai gruppi di 8 (otto) ore ordinarie lavorate nel mese, eventualmente moltiplicati per l'**Indice di Prestazione**, con arrotondamento al quoziente intero superiore quando il resto di ore ordinarie lavorate è pari o superiore alla metà dell'orario ordinario giornaliero. Nel caso di Addetti ai Servizi con profilo d'orario “6+1+1”, i giorni lavorati corrispondono con i giorni in cui il Lavoratore ha prestato lavoro ordinario, secondo le previsioni della regolare turnistica.

f. **“Fine Settimana”**:

Il periodo che va dalle ore 13:00 di venerdì alle ore 6:00 del lunedì.

g. **“Periodo Feriale Estivo”**:

Il periodo che va dal 1° maggio al 30 settembre.

h. **“Periodo Feriale Natalizio”**:

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

i. **“Periodo Feriale Pasquale”**:

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

C) **Sulle Parti**

a. **“Studio”, “Società”, “Azienda”, “Impresa”, “Datore di lavoro” e “Datore”**:

Sono termini utilizzati come sinonimi per indicare il soggetto giuridico titolare del rapporto di lavoro.

b. **“Lavoratore” e “Dipendente”**:

Nel CCNL, sono termini utilizzati come sinonimi del soggetto prestatore di lavoro subordinato. Agli effetti dell'interpretazione e dell'applicazione del presente CCNL, con la dicitura Lavoratore e/o Dipendente s'intendono sia gli impiegati sia gli operai. In caso di clausole che interessano una sola categoria di Lavoratori, sono usate le dizioni separate di Impiegato o di Operaio.

c. **“Parti aziendali”**:

S'intendono i rappresentanti dell'Azienda e dei Lavoratori. Normalmente, tale termine è utilizzato per individuare gli interessati alla sottoscrizione degli Accordi di secondo livello.

d. **“Generalità dei lavoratori”:**

S'intendono tutti i Dipendenti di un Insieme, quali: una determinata categoria (operai od impiegati) o reparto (servizio, settore aziendale ecc.) o l'intera Azienda.

e. **“Lavoratore Assistito”:**

Così si qualifica il Lavoratore che, in un contenzioso, esercita il suo diritto a farsi assistere o rappresentare dal Sindacato cui aderisce o conferisce mandato. *Per esempio: per la presentazione delle giustificazioni alle contestazioni disciplinari e l'assistenza presso il Collegio di Conciliazione ed Arbitrato ai sensi dell'art. 7 della L. 300/1970; in caso di richiesta di Convocazione Facoltativa presso l'I.T.L. ai sensi dell'art. 410 del c.p.c.; in caso di Conciliazione Obbligatoria per licenziamento per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 7 della L. 604/1966. In particolare, quando acconsente ad un Accordo transattivo (ex art. 411 c.p.c.) ecc.*

L'assistenza individuale è libera, mentre l'assistenza e la Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori sono riservate alle Organizzazioni Sindacali che hanno sottoscritto il CCNL applicato o gli Accordi di Secondo livello.

f. **“Accordo Assistito”:**

Quando il Lavoratore acconsente a un Accordo Transattivo (ex artt. 410/411 c.p.c.), con sottoscrizione contestuale delle Parti, dell'Assistente Sindacale cui il dipendente abbia conferito mandato e dei Conciliatori. In assenza di sottoscrizione con le forme previste dagli artt. 410/411 c.p.c., s'intende “assistito” l'Accordo tra Impresa e Lavoratore/ori alla presenza e con la sottoscrizione della RSA/RST.

D) Sul Contratto di lavoro

a. **“Contratto Collettivo di Lavoro”:**

È il contratto che disciplina il rapporto di lavoro dal punto di vista normativo e retributivo per la generalità dei lavoratori dipendenti o per una determinata categoria di essi.

Se il Contratto Collettivo ha un ambito applicativo riferito all'intero territorio nazionale, si definirà “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro” (*come il presente CCNL*). I Contratti Collettivi, oltre che Nazionali, possono essere Regionali, Provinciali, Aziendali, di Reparto o di Mansioni, di Settore ecc. e ciascuno di essi regolerà situazioni particolari non comprese nel CCNL.

I Contratti Collettivi “particolari”, quando rispettano le condizioni inderogabili legali e quelle previste in fatto di Rappresentanza Collettiva o di Referendum Aziendale, essendo “*disciplina speciale*”, avranno prevalenza rispetto alle corrispondenti disposizioni generali del CCNL.

b. **“Contratto Individuale di Lavoro”** o **“Contratto Individuale”** o **“Lettera o Contratto di assunzione”** :

È il contratto che disciplina il rapporto di lavoro individuale, tra Lavoratore e Datore di lavoro. Nella Lettera d’assunzione devono essere contenute tutte le informazioni previste dall’art. 152, oltre ad ogni altra previsione rientrante nell’autonomia privata negoziale concordata tra le Parti, di natura sia normativa che economica, purché essa non contraddica condizioni inderogabili legali, non sia complessivamente peggiorativa rispetto alle previsioni del CCNL o di altri Contratti Collettivi applicabili in Azienda e sia determinata o determinabile.

In alcuni casi, è richiesta la forma scritta quale requisito essenziale (*per esempio in presenza del Patto di Prova*); in altri, la forma scritta è richiesta solo ai fini della prova.

Nella Lettera d’assunzione dovrà essere precisato anche il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato, che regolerà il rapporto in questione per tutto quanto non espressamente previsto a livello individuale tra le Parti, o nel caso di più favorevole condizione collettiva.

c. **“Impegno”** o **“Impegnativa d’assunzione”**:

Prima dell’assunzione e della sottoscrizione del Contratto Individuale, le Parti (*Datore di lavoro e Lavoratore*) potranno sottoscrivere un reciproco impegno alla futura instaurazione del rapporto di lavoro alle condizioni che, seppur in modo sintetico, dovranno essere ivi richiamate. Per essere vincolante, esso dovrà quindi essere sottoscritto dalle Parti interessate (c.d. *Contraenti*) e prevedere i seguenti elementi:

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

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

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

Si ha quando è richiesta la forma scritta quale elemento essenziale, in assenza della quale si determina la nullità delle condizioni derogatorie di

altre previsioni legali e/o contrattuali.

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

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

E) Sulla Classificazione del Personale

a. **“Responsabile”:**

Figura che, al proprio livello di competenza e con le mansioni che gli sono proprie, gestisce e coordina un gruppo di Sottoposti Responsabili e/o Lavoratori. Coincide con le figure specifiche di Responsabile di Direzione, Capo Area, Capo Ufficio, Capo Reparto, Capo Squadra. Risponde al suo superiore gerarchico, mentre il grado d'autonomia e responsabilità dipende dal livello professionale acquisito.

b. **“Settore/Servizio/Area”:**

Struttura amministrativa, commerciale, tecnica, informatica o produttiva, complessa ed omogenea, anche composta da più uffici/reparti.

c. **“Ufficio”:**

Struttura amministrativa semplice a contenuto professionale d'area coerente.

d. **“Reparto”:**

Struttura operativa complessa, composta da più Operatori specialistici con unico coordinamento.

e. **“Capo Ufficio/Reparto”:**

Quando un Lavoratore, per le proprie autonomie, responsabilità e competenze, gestisce e coordina un gruppo di lavoratori di livello inferiore, appartenenti al medesimo ufficio/reparto, con responsabilità della loro formazione, organizzazione e lavoro.

f. **“Gruppo”:**

Insieme di lavoratori aventi competenze omogenee, ma professionalità eterogenee, normalmente distribuite su più livelli (*ad esempio, gruppo manutentori elettrici: 2 apprendisti elettricisti e 3 operai qualificati elettricisti*).

g. **“Squadra”:**

Un gruppo fino a 5 (cinque) lavoratori con competenze eterogenee, ma di professionalità omogenee (*esempio: 1 Lavoratore Qualificato Montatore, 1 Lavoratore Qualificato Elettricista e 1 Lavoratore Qualificato Collaudatore*).

h. **“Capo Squadra”:**

Quando il Responsabile, per le proprie autonomie e competenze,

coordina un Gruppo o una Squadra di lavoratori, che concorrono all'esecuzione di un determinato lavoro (*Manutenzioni ecc*).

i. **“Professionalità Omogenee”:**

S'intendono Profili e/o Esemplificazioni della medesima Declaratoria (Livello), ma con mansioni diverse tra loro integrabili e/o fungibili.

F) Sull'Orario di lavoro

a. **“Tempo Pieno”:**

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

b. **“Tempo Parziale”:**

È l'orario di lavoro, fissato dal Contratto individuale, in misura inferiore rispetto al Tempo Pieno. L'articolazione del Tempo Parziale potrà essere: “*orizzontale*”, “*verticale*” o “*mista*”, come previsto dall'art. 35 del presente CCNL.

c. **“Indice di Prestazione” o “IP”:**

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

d. **“Orario di lavoro”:**

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

e. **“Orario Ordinario di Lavoro settimanale”:**

Nel Tempo pieno è di 40 ore normalmente distribuite su 5 o 6 giorni alla settimana. Per gli Addetti ai Servizi con turni di lavoro 6+1+1 a copertura “H24”, al fine di garantire la rotazione tra i diversi turni, l'orario di lavoro settimanale sarà distribuito in modo “plurisettimanale” su cicli di 8 (otto) giorni.

Nel tempo parziale orizzontale, è dato dal prodotto tra l'**Indice di**

Prestazione e l’orario settimanale pieno (40).

Per i lavoratori discontinui, l’orario di lavoro ordinario settimanale potrà essere compreso tra 40 e 45 ore.

f. **“Orario Ordinario di lavoro giornaliero”:**

Nel Tempo pieno può essere definito tra il limite inferiore ordinario di 6,66 ore (6 ore e 40 minuti) per 6 giorni lavorativi alla settimana e il limite massimo di 10 ore ordinarie giornaliere per 4 giorni alla settimana.

Nel lavoro a turni, l’orario ordinario giornaliero dovrà essere previsto entro tali limiti minimi e massimi, sempre nel rispetto dell’orario medio e massimo di lavoro settimanale.

g. **“Orario di Lavoro Normale”:**

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

h. **“Lavoro notturno”:**

S’intende il lavoro prestato nell’arco temporale dalle ore **22:00** alle ore **06:00**, mediante lavoro ordinario, a turni, straordinario o mediante intensificazioni con accredito nella Banca delle Ore.

i. **“Lavoro Supplementare”:**

Nel contratto a Tempo Parziale, è il lavoro prestato oltre l’orario di lavoro normale pattuito con il Lavoratore (*orizzontale, verticale o misto*) e l’orario contrattuale previsto dal CCNL per il tempo pieno, nei limiti previsti all’art. 38. Nel contratto a Tempo Pieno, è il lavoro richiesto, autorizzato e svolto per recupero oltre l’orario giornaliero contrattualmente predeterminato, ma entro i limiti settimanali di lavoro effettivo previsti dall’orario contrattuale.

j. **“Consolidamento dell’orario di lavoro”:**

Ogniqualevolta nel Tempo Parziale il ricorso alle Clausole Flessibili o al Lavoro Supplementare sia preventivamente richiesto od autorizzato, costante e di **durata superiore a 6 mesi di calendario**, salvo che le Parti aziendali non abbiano già definito per iscritto un diverso termine certo, *a tempo* o *a condizione*, per il ritorno all’Indice di prestazione iniziale, si opera il Consolidamento dell’orario di lavoro che, a tutti gli effetti, modifica l’Indice di Prestazione del Lavoratore, il quale acquisisce così nel suo orario di lavoro settimanale anche la quota di lavoro (*da Clausole Flessibili o Lavoro Supplementare*) consolidato. In caso di consolidamento, le competenze differite del Lavoratore saranno riconosciute pro-quota, cioè proporzionate al tempo dei rispettivi Indici di prestazione. Il consolidamento opera fino a concorrenza dell’Indice di Prestazione uguale a 1. Restano salve diverse pattuizioni tra Datore di lavoro e Lavoratore, purché concluse mediante Accordo assistito o con condizioni più favorevoli al Lavoratore.

k. **“Lavoro Straordinario”**:

È il lavoro prestato al di fuori dei termini iniziali e finali dell’Orario di Lavoro Normale previsto per la prestazione a Tempo pieno.

l. **“Lavoro Prolungato”**:

È la prestazione lavorativa (*di straordinario, di straordinario con permesso compensativo, di supplementare o d’intensificazione con accredito nella Banca delle Ore*) che sia richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro.

m. **“Lavoro extra ordinario spezzato”**:

È la prestazione lavorativa: *di flessibilità, di straordinario, di straordinario con riposo compensativo, di lavoro supplementare o d’intensificazione con accredito nella Banca delle Ore*, richiesta in modo non adiacente al normale orario ordinario di lavoro. Normalmente, il lavoro extra ordinario spezzato comporterà il rimborso delle spese di viaggio preventivamente concordate ed effettivamente sostenute e documentate dal Lavoratore per recarsi al lavoro ed il rientro all’abitazione. In ogni caso, la retribuzione minima del lavoro extra ordinario spezzato sarà di un’ora, con le relative maggiorazioni, oltre il rimborso delle spese predette.

n. **“Richiesta con preavviso normale”**:

È la prestazione lavorativa (*di flessibilità, di straordinario, di straordinario con permesso compensativo, di supplementare o d’intensificazione con accredito nella Banca delle Ore*) che sia richiesta con un preavviso di almeno 4 giorni lavorativi. Normalmente, tale preavviso rende obbligatoria la prestazione.

o. **“Richiesta con preavviso tempestivo”**:

È la prestazione lavorativa (*di flessibilità, di straordinario, di straordinario con permesso compensativo, di supplementare o d’intensificazione con accredito nella Banca delle Ore*), che sia richiesta con un preavviso di 2 o 3 giorni lavorativi. Normalmente, la prestazione richiesta con tale preavviso, necessita di accordo del Lavoratore.

p. **“Richiesta con preavviso urgente”**:

È la prestazione lavorativa (*di flessibilità, di straordinario, di straordinario con permesso compensativo, di supplementare o d’intensificazione con accredito nella Banca delle Ore*), che sia richiesta con un preavviso inferiore a 2 giorni lavorativi. Normalmente, la prestazione richiesta con tale preavviso, necessita di accordo del Lavoratore.

q. **“Turni Avvicendati”**:

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

- su “semi-turni”, nel qual caso il lavoro si svolgerà, alternativamente, dalle 6:00 alle 14:00 o dalle 14:00 alle 22:00 o con altro simile profilo di orario;

- su tre turni con “turno continuo giornaliero” nelle 24 (ventiquattro) ore, normalmente dalle 6:00 alle 14:00, dalle 14:00 alle 22:00 o dalle 22:00 alle 6:00, con inizio dalle 06:00 del lunedì e termine alle 06:00 del sabato.
- su turni “H24”, i nastri orari prevedono la continuazione senza soluzione di continuità. I riposi settimanali e i festivi saranno calendarizzati dalla turnistica, con distribuzione variabile all’interno dell’intera settimana.

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

G) Sulla Malattia e Infortunio

a. “Periodo di Carenza”:

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

b. “Periodo di Comporto”:

È il periodo di conservazione del posto di lavoro del Lavoratore assente per malattia o infortunio. Il periodo di comporto può essere “secco”, quando considera un solo evento morboso, oppure “frazionato” o “per sommatoria”, quando considera più eventi morbosi in un dato arco temporale. Nel presente CCNL, il periodo di comporto, come stabilito agli artt. 184 e 185, è frazionato e per sommatoria. Entro tale periodo complessivo, l’Impresa non potrà licenziare il Lavoratore, salvo il caso di licenziamento per *giusta causa* o per *giustificato motivo (oggettivo o soggettivo)*.

c. “Infortunio in Itinere”:

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

H) Sulla Modifiche (collettive o individuali) dell’Orario di lavoro:

a. “Intensificazioni”:

Tempo aggiuntivo del normale orario di lavoro richiesto a titolo di flessibilità. L’Intensificazione, richiesta nel rispetto dei limiti e condizioni contrattuali, è obbligatoria e l’eventuale impossibilità alla prestazione va documentata come per il lavoro ordinario rientrante nel normale orario di lavoro. Le ore

di Intensificazione effettivamente lavorate daranno diritto alla liquidazione, con la retribuzione mensile corrente, delle maggiorazioni previste al punto B. dell’art. 245 e (*le ore lavorate in intensificazione*) saranno poste a credito del Lavoratore nella “Banca delle Ore”.

b. **“Rarefazioni”**:

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

TITOLO IV

DIRITTI SINDACALI E D’ASSOCIAZIONE

Art. 5 - Statuto dei Lavoratori - Per la partecipazione dei Lavoratori alla vita sindacale, le Parti fanno espresso rinvio alla Legge n. 300/1970 e s.m.i., di seguito anche solo detta “*Statuto dei Lavoratori*”.

Art. 6 - Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori - La Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori spetta di diritto esclusivamente ai Sindacati che hanno sottoscritto il CCNL applicato e alle Organizzazioni Sindacali che, congiuntamente ai Sindacati che precedono, hanno sottoscritto nelle Aziende l’Accordo Aziendale di Secondo livello vigente.

Le altre Organizzazioni Sindacali hanno solo il diritto di assistere singolarmente i Lavoratori ogniqualvolta siano loro iscritti o abbiano a loro conferito mandato.

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

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

Art. 7 - R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale) - Estensione Contrattuale - Per la frequente presenza nell’ambito di applicazione del presente CCNL di Studi con un numero ridotto di Lavoratori, le Parti concordano che sia contrattualmente costituibile, ad iniziativa delle

Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL, una Rappresentanza Sindacale già nelle Aziende con **almeno 7 (sette) Lavoratori**, per la quale trova applicazione la relativa disciplina prevista dallo Statuto dei Lavoratori e dal relativo Accordo Federale in allegato.

Alla RSA competono le seguenti materie:

- a) diritti di informazione;
- b) la verifica del rispetto degli adempimenti connessi all’Apprendistato;
- c) l’ordinaria titolarità della Contrattazione Aziendale o di Secondo livello;
- d) di prossimità, in caso di crisi dell’Azienda o d’attivazione degli ammortizzatori sociali;
- e) di eventuali Accordi Aziendali di CCNL;
- f) degli Accordi sui Controlli a Distanza;
- g) degli altri ambiti demandati alla Contrattazione di Secondo Livello, così come previsto all’art. 21.

Art. 8 - R.S.T. (Rappresentanza Sindacale Territoriale) - Nelle Aziende non rientranti nel campo di applicazione dell’art. 19 della Legge n. 300/1970 e del precedente articolo 7, cioè che hanno **meno di 7 (sette) dipendenti** in ciascuna sede autonoma, per la validità della Contrattazione di Secondo livello, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale, in sigla “RST”, nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL. Alla RST competono, nelle aziende rappresentate, le seguenti materie:

- a) i diritti d’informazione;
- b) la verifica del rispetto degli adempimenti connessi all’Apprendistato;
- c) la segnalazione al R.S.P.P. o R.L.S.T. di eventuali problemi riportati dai Lavoratori in materia di sicurezza ed igiene del lavoro;
- d) l’analisi territoriale delle dinamiche occupazionali;
- e) la titolarità della Contrattazione:
 - di Secondo livello;
 - di prossimità, in caso di crisi dell’Azienda o d’attivazione degli ammortizzatori sociali;
 - di Allineamento Contrattuale in caso di passaggio di CCNL;
 - sui controlli a distanza;
 - su altri ambiti demandati al Secondo livello, così come previsto dall’art. 21.

Copia degli Accordi di secondo livello sottoscritti dalla RST dovrà essere inviata per la validazione di coerenza contrattuale alla competente Commissione

Bilaterale Nazionale costituita presso l’En.Bi.F.

Il mancato invio sospende la decorrenza dell’Accordo.

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

Il funzionamento della RST sarà garantito mediante un contributo annuo di **€ 36,00** per ciascun Dipendente di Azienda che applichi il presente CCNL. Tale contributo sarà quale quota parte della riscossione del contributo “misto” (*Azienda e Lavoratore*), destinato alla “*Gestione Ordinaria*” dell’En.Bi.F., così come definito all’art. 197 del presente CCNL.

Detto contributo sarà versato all’Ente Bilaterale, che lo destinerà integralmente alle RST costituite nel settore e nell’ambito territoriale di esazione, secondo i modi e le procedure previste dallo Statuto dell’Ente e dal relativo Regolamento approvato dall’Assemblea dell’En.Bi.F. e secondo i criteri adottati, per quanto di competenza, da ciascuna Organizzazione Sindacale Territoriale sottoscrittrice del presente CCNL. Nelle aree ove non si costituiscono RST, il contributo di competenza sarà utilizzato per favorire, in quelle aree, la costituzione futura di RST.

Art. 9 - Poteri della RSA/RST - Alla RSA/RST costituite negli Studi che applicano il presente CCNL, competono i seguenti diritti:

- 1) di accesso ai locali aziendali, con preavviso di almeno 3 giorni lavorativi, fatto salvo un minor termine per i casi di emergenza o urgenza;
- 2) di affissione, secondo le previsioni del successivo art. 11;
- 3) di assemblea con i Lavoratori, secondo le previsioni dell’art. 10;
- 4) di discutere e sottoscrivere gli Accordi Sindacali Aziendali di Secondo livello;
- 5) di assistere od indirizzare i Lavoratori nella verifica della corretta applicazione delle maggiorazioni e degli altri istituti previsti dal presente CCNL.

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

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

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

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

Art. 11 - Diritto d'affissione - La RSA, o la RST, ha diritto di affiggere su appositi spazi, che lo Studio ha l'obbligo di predisporre all'interno della sede di lavoro e in luoghi accessibili a tutti i Lavoratori, comunicazioni, pubblicazioni o testi, purché esclusivamente inerenti a materie d'interesse sindacale o del lavoro, ivi comprese le comunicazioni riguardanti le prestazioni erogate dall'Ente Bilaterale En.Bi.F. o le notizie sui Patronati di riferimento delle Parti stipulanti il presente CCNL.

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

Art. 12 - Referendum Aziendale

Il Referendum Aziendale, che dovrà riguardare aspetti retributivi e/o normativi collettivi, previsti o proposti in un Accordo di Secondo livello, potrà avvenire su richiesta delle R.S.A. o R.S.T. In caso di Accordo di Secondo livello (c.d. “di prossimità”) in peius, il Referendum Aziendale potrà essere promosso, oltre che dalla R.S.A. o R.S.T., anche da almeno un terzo dei lavoratori interessati all'applicazione dell'Accordo.

Il Referendum dovrà avvenire in modo formale, con garanzia d'informazione sulla materia da decidere e congrua illustrazione della stessa, normalmente con l'assistenza del Dirigente esterno del Sindacato. Anche la rappresentanza dell'impresa potrà illustrare, in apposito spazio, gli obiettivi dell'Accordo o della proposta da sottoporre a Referendum.

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

Resta inteso che il Referendum non è mai obbligatorio ogniqualvolta la RSA/RST sottoscrittrici dell'Accordo rappresentino almeno il 50% della forza lavoro cui si applica tale Accordo che, pertanto, sarà immediatamente vincolante. Inoltre, negli Studi con meno di 7 lavoratori, il Referendum è sostituito dalla sottoscrizione degli Accordi per adesione da parte dalla maggioranza dei Lavoratori interessati.

Per quanto non precisato nel presente articolo, si farà riferimento all’Accordo Federale sul Regolamento per Referendum Aziendale approvato dalle Parti.

Art. 13 - Cariche sindacali - Come previsto dall’art. 30 dello Statuto dei Lavoratori, i dipendenti che siano componenti degli Organi Direttivi Provinciali o Nazionali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL, hanno diritto d’usufruire, pro-quota in funzione dei rispettivi iscritti, di permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni degli Organi Sindacali ai quali appartengono, nella misura massima complessiva di un’ora/anno per ciascun dipendente in forza.

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

Art. 14 - Dirigenti di RSA - La qualifica di Dirigente di RSA spetta a quei Lavoratori nominati dal Sindacato rappresentato quali Responsabili della conduzione delle proprie Rappresentanze Sindacali Aziendali. Per la loro disciplina, si rinvia all’Accordo di Categoria in Allegato 1).

Art. 15 - Trattenuta sindacale - L’Azienda provvederà a trattenere dalla retribuzione del Lavoratore i contributi sindacali previsti dalla delega trasmessa dal Sindacato firmatario il presente CCNL o dalle Organizzazioni Sindacali che, congiuntamente ai Sindacati sottoscrittori del CCNL, hanno stipulato un vigente Accordo Collettivo Aziendale di Secondo livello. Il Dipendente interessato dovrà presentare formale richiesta, conformemente all’Accordo di Categoria in Allegato 1).

Art. 16 - Inscindibilità del CCNL - Le Parti riconoscono che la funzione ora attribuita alla Contrattazione Collettiva non è più d’esclusiva natura retributiva, ma si configura come un complesso e ordinato apparato negoziale che comporta la condivisione d’obiettivi, strategie e comportamenti che, in questo CCNL, sono mirati specialmente alla salvaguardia dei livelli occupazionali.

Pertanto, in coerenza con lo spirito di cui alla Premessa, concordano di assegnare al presente CCNL anche il ruolo di strumento finalizzato a estendere ad ogni livello la rappresentanza delle Parti firmatarie, in modo da permettere l’adattamento del presente CCNL alle situazioni concretamente presenti nelle singole realtà lavorative.

Con tale criterio saranno considerati il testo contrattuale e i suoi allegati.

Per qualsiasi utilizzo ufficiale del presente CCNL, avrà valore esclusivamente l’edizione a stampa predisposta a cura delle Parti stipulanti, integrata dalle

successive Interpretazioni della Commissione Bilaterale o editata nel sito dell’Ente Bilaterale Federale (En.Bi.F.: www.enbif.it).

Art. 17 - Diritti sindacali e d’associazione: Sintesi e rinvio - Per agevolare le Parti interessate, si riporta la Tabella di sintesi dei diritti e dei permessi per attività sindacale. Per quanto non previsto nel presente CCNL, si rinvia all’Accordo di Categoria in Allegato 1) e alle norme di Legge applicabili.

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

RST: Assemblea Sindacale retribuita nelle Società fino a 6 Lavoratori	
<i>Destinatari:</i>	Tutti i Dipendenti.
<i>Misura del diritto:</i>	2 ore annue di assemblea retribuita da utilizzare normalmente fuori dall’orario di lavoro per la Contrattazione di Secondo livello o situazioni di crisi dell’Azienda. Le ore di assemblea, ancorché eccedenti l’orario ordinario di lavoro, saranno retribuite come ore ordinarie.
<i>Condizioni:</i>	L’oggetto deve riguardare aspetti del lavoro aziendale d’interesse dei lavoratori. Va richiesta dalla RST con preavviso normale di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.
RST: Assemblea Sindacale retribuita nelle Società da 7 a 15 Lavoratori	
<i>Destinatari:</i>	Tutti i Dipendenti.
<i>Misura del diritto:</i>	4 ore annue di assemblea retribuita da utilizzare normalmente fuori dall’orario di lavoro per la Contrattazione di Secondo livello o situazioni di crisi dell’Azienda. Le ore di assemblea, ancorché eccedenti l’orario ordinario di lavoro, saranno retribuite come ore ordinarie.
<i>Condizioni:</i>	L’oggetto deve riguardare aspetti del lavoro aziendale d’interesse dei lavoratori. Va richiesta dalla RST con preavviso normale di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.
RSA: Assemblea Sindacale retribuita nelle Società con oltre 15 Lavoratori	
<i>Destinatari:</i>	Tutti i Dipendenti.
<i>Misura del diritto:</i>	10 ore annue di assemblea retribuita da effettuarsi collettivamente durante o fuori l’orario di lavoro. Le ore di assemblea, ancorché eccedenti l’orario ordinario di lavoro, saranno retribuite come ore ordinarie.
<i>Condizioni:</i>	L’oggetto deve riguardare aspetti del lavoro aziendale d’interesse dei lavoratori. Va richiesta dalla RSA con preavviso normale di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.
Permessi per Cariche sindacali	
<i>Destinatari:</i>	Dipendenti componenti gli Organi direttivi, provinciali o nazionali, delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.
<i>Misura del diritto:</i>	Un’ora di permesso retribuito all’anno, per ciascun dipendente in forza, da utilizzare pro-quota da ciascuna RSA. Diritto di aspettativa non retribuita per la durata del mandato.
<i>Segue Tab.1) Condizioni:</i>	I permessi devono essere richiesti dall’Organizzazione Sindacale interessata, con il preavviso normale di almeno 3 (tre) giorni lavorativi. L’aspettativa va richiesta con preavviso di almeno 30 giorni lavorativi.
<i>Norma Comune</i>	<i>Le ore non usufruite al 31/12 di ogni anno decadono, senza diritto del Lavoratore ad ottenere alcuna indennità sostitutiva o di riportare “a nuovo” il saldo del monte ore non utilizzato.</i>

TITOLO V

LIVELLI DI CONTRATTAZIONE E INCONTRI

Art. 18 - Livelli di Contrattazione - Le Parti concordano di disciplinare questo CCNL in coerenza agli obiettivi di creare nuova occupazione, per favorire la crescita fondata sull’aumento dell’efficienza e, per quanto compatibile, per ottenere l’incremento delle retribuzioni.

La Contrattazione si svolge su due livelli:

- a) **Primo Livello:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore, anche solo detto “CCNL”, con le sue Premesse e Accordi Nazionali allegati;
- b) **Secondo Livello:** Contratto Integrativo Aziendale, anche solo detto *Contratto Collettivo di Secondo Livello* o *Contratto Aziendale di Secondo Livello* o *Contratto di Secondo Livello*.

Art. 19 - Contrattazione Collettiva Nazionale - La Contrattazione Collettiva Nazionale riconosce all’Azienda il diritto di impostare la propria attività sulla certezza degli oneri derivanti dal lavoro. Le Parti concordano che il CCNL, in condizioni di normalità, abbia anche la funzione di garantire a tutti i Dipendenti del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza di trattamenti minimi economici e normativi. Inoltre, il CCNL vuole assicurare e regolare il sistema di relazioni sindacali a livello nazionale, territoriale o aziendale.

Art. 20 - Contrattazione Collettiva di Secondo Livello - Le Parti riconoscono la necessità di strumenti contrattuali flessibili che si adattino alle singole realtà disciplinate dal presente CCNL. Allo scopo, prevedono lo sviluppo della Contrattazione Collettiva di Secondo Livello in tutte le realtà ove si applica il presente CCNL.

Per questo, la previsione collettiva nazionale ha carattere sussidiario rispetto alla Contrattazione Collettiva di Secondo Livello e, pertanto, sarà quest’ultima prevalente nelle singole disposizioni da essa definite.

Le Parti riconoscono quindi la fondamentale importanza della gestione locale di una parte degli aspetti contrattuali e concordano anche sulla possibilità che la Contrattazione, in casi e situazioni particolari quali, per esempio, la salvaguardia dei posti lavoro in situazioni di obiettiva e provata difficoltà, possa eccezionalmente e temporaneamente portare a risultati economici inferiori a quelli della Contrattazione Collettiva sostituita. In tali casi, però, gli obiettivi e i sacrifici richiesti dovranno essere dichiarati formalmente e programmati in tempi

definiti. Inoltre, tale Contrattazione dovrà prevedere, ad obiettivi raggiunti, apposite voci di compensazione dei sacrifici già sostenuti dai Lavoratori.

Le Parti, ritenendo obbligatoria la Contrattazione Collettiva di Secondo Livello in tutti gli ambiti ove essa sia possibile e/o una più favorevole Contrattazione Individuale, introducono, ogniqualvolta non prevista/e, l'Indennità Mensile di Mancata Contrattazione, così come disciplinata all'art. 235.

Art. 21 - Ambiti della Contrattazione di Secondo Livello - La Contrattazione di Secondo livello sarà svolta in sede aziendale e avrà una durata **normale di 3 (tre) anni**, salvo periodi inferiori espressamente previsti dall'Accordo. Essa, quando conforme alle previsioni del presente CCNL, per le parti ivi definite, prevarrà sia sull'eventuale Contrattazione Territoriale che sulle norme contrattuali da essa integrate o modificate. La Contrattazione di Secondo livello potrà riguardare solo le materie e gli istituti contrattuali espressamente indicati nel presente articolo o gli specifici istituti indicati dal CCNL come derogabili.

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

Le Parti sottoscrittrici il presente CCNL, per favorire la Contrattazione di Secondo livello, concordano che, a richiesta delle Parti (*Studio, Lavoratori o RSA/RST*), la Commissione Bilaterale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione fornisca linee guida utili a definire aziendalmente modelli di “Premio Variabile” o di “Premio Produzione” o di “Premio Presenza”, anche tenendo conto dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale.

Tali Premi dovranno conciliarsi con le compatibilità aziendali in funzione:

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

La Contrattazione di Secondo livello è ammessa per le materie demandate dal presente CCNL o dalla Legge, fermo restando il principio generale che, salvo casi straordinari particolari e documentati di crisi aziendale, ogni limitazione concordata dei diritti dei Lavoratori che siano già stati contrattualmente definiti, debba prevedere una specifica ed adeguata voce di ristoro economico ed essere approvata mediante Referendum.

La Contrattazione di Secondo livello potrà disciplinare le seguenti materie:

1) Sul Patto di Prova:

- a) durata del periodo di prova, ma entro i limiti legali consentiti.

1) Sull’Orario di lavoro:

- a) riorganizzazione dell’orario di lavoro ordinario o ricorso al “lavoro agile” o a profili particolari d’orario e la loro distribuzione nell’arco della giornata, settimana, mese e anno;
- b) deroghe sulla durata del lavoro giornaliero, settimanale, mensile e/o annuale, eccezionalmente, sul riposo giornaliero e sul riposo settimanale;
- c) definizione dei limiti massimi dell’orario di lavoro settimanale per i Lavoratori discontinui;
- d) modi di godimento dei riposi, pause intermedie o intervalli per la consumazione dei pasti;
- e) turni delle ferie;
- f) disciplina del lavoro a turni, anche quando a ciclo continuo, c.d. “H24”;
- g) ampliamento della Banca delle Ore ed individuazione delle rarefazioni collettive;
- h) casi di superamento dei limiti previsti per il lavoro straordinario e supplementare, con individuazione di riposi compensativi;
- i) adozione di particolari regimi di flessibilità aziendale;
- j) solidarietà sulla cessione dei permessi e della quota individuale del saldo della Banca delle Ore;
- k) individuazione di particolari forme di mobilità, flessibilità od organizzazione del lavoro applicabili in azienda quali risposte ai problemi organizzativi e/o di mercato.

2) Sulle mansioni:

- a) eventuali cambi delle mansioni assegnate ai Lavoratori per modifica degli assetti organizzativi;
- b) attivazione dei percorsi formativi ai fini della Mobilità Verticale;
- c) eventuali cambi delle mansioni assegnate ai Lavoratori per modifica degli assetti organizzativi;
- d) proposta alla Commissione Bilaterale Nazionale d’Interpretazione d’inserire nella Classificazione del personale Profili ed Esemplicazioni mancanti.

3) Sul trattamento economico e assistenziale:

- a) istituzione o disciplina particolare degli eventuali Premi di produttività o presenza, dell’Indennità di trasporto, dell’Indennità di mensa o dei buoni pasto;
- b) previsione di eventuali Ristorni in caso di Soci Lavoratori e loro regolamentazione;
- c) ampliamento delle prestazioni di *Welfare Contrattuale*;

- d) previsione di specifiche destinazioni del *Welfare Aziendale* e della destinazione di parte dei Premi di risultato alla Previdenza complementare;
- e) istituzione e regolamentazione dei Premi di Risultato;
- f) istituzione e criteri di partecipazione agli utili;
- g) casi collettivi di istituzione e disciplina delle retribuzioni variabili per gli Operatori di Vendita;
- h) previsione di contabilizzazione mensile dei ratei di tredicesima;
- i) casi di ammissibilità del pagamento della tredicesima in ratei mensili;
- j) lavoro e retribuzione a cottimo;
- k) in materia di T.F.R., le condizioni di *miglior favore* ex comma 11, art. 2120 c.c., nel rispetto dei criteri previdenziali e legali vigenti.

4) Sul cambiamento della sede di lavoro:

- a) disciplina dei trattamenti in caso di trasferimento, trasferta, distacco o comando.

5) Sulle tipologie contrattuali:

- a) *Tempo Parziale*: modi aziendali d'applicazione delle Clausole Elastiche e di distribuzione dell'orario di lavoro;
- b) *Lavoro Determinato*: individuazione delle attività stagionali ex art. 21 D.Lgs. 81/2015 e s.m.i.; definizione delle causali e dei casi di “intensificazione” per il ricorso al tempo determinato; eventuali trattamenti aziendali correlati alla tipologia aziendale del lavoro determinato; il limite numerico dei contratti a tempo determinato; la riduzione dei periodi d'interruzione tra contratti a termine; la monetizzazione mensile delle retribuzioni differite;
- c) *Lavoro Somministrato*: definizione, in particolari situazioni che si prevedono temporanee o incerte, delle possibilità di superamento dei limiti numerici;
- d) *Apprendistato*: formazione aziendale nell'Apprendistato e costituzione della Commissione Bilaterale Aziendale di verifica e certificazione; eventuale estensione agli Apprendisti di Premi e/o Indennità;
- e) *Telelavoro*: l'esercizio della reversibilità nel Telelavoro; disciplina dell'uso di apparecchiature, strumenti e programmi informatici del Telelavoratore; azioni positive di coinvolgimento del Telelavoratore; suddivisione dei carichi di lavoro e individuazione dell'eventuale strumentazione di controllo; individuazione delle fasce di reperibilità; individuazione, in contraddittorio, delle fattispecie disciplinarmente rilevanti e delle sanzioni previste;
- f) *Lavoro Agile*: le condizioni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nel Lavoro Agile; l'orario di lavoro del Lavoratore Agile ed i relativi riposi; le condizioni ed i termini per l'applicazione del Lavoro Agile ai Quadri

ed Impiegati aziendali che abbiano funzioni commerciali, di collegamento, tutela immagine, studio, ricerca, organizzazione dei servizi ecc.; gli strumenti di lavoro utilizzati in modalità agile; eventuali indennità e/o premi correlati ai particolari modi di svolgimento *agile* dell'attività lavorativa; eventuali riconoscimenti, addebiti e ripartizioni delle spese per gli strumenti utilizzati nel Lavoro agile, in caso di anticipato immotivato recesso da parte del Lavoratore;

g) *Lavoro Intermittente*: definizione di casi particolari di ricorso al lavoro intermittente.

6) Sugli impianti audiovisivi:

a) introduzione di impianti audiovisivi e nuove tecnologie informatiche dalle quali potrebbe derivare controllo a distanza dei lavoratori.

7) Sull'appalto:

a) individuazione di condizioni particolari nei cambi d'appalto.

8) Sullo stato di crisi aziendale:

a) deroghe alle previsioni contrattuali in tema di retribuzione e d'inquadramento nei casi di accertata crisi aziendale, quando tali accordi “di prossimità” siano necessari alla salvaguardia dell'occupazione;

b) attivazione degli ammortizzatori sociali, compresa la stipulazione dei Contratti di Solidarietà e per la richiesta di Cassa Integrazione Guadagni.

9) Sugli incontri sindacali e informativi:

a) definizione di incontri, a livello territoriale e/o aziendale, fra le Parti stipulanti il presente CCNL e i loro Rappresentanti territoriali, per la disamina e l'approvazione dei contratti previsti dalla disciplina nazionale e dalle leggi vigenti;

b) definizione ed attivazione degli incontri sindacali aziendali, dell'esercizio dei diritti sindacali e di consultazione dei Lavoratori.

10) Sugli Enti Bilaterali:

a) attivazione dei percorsi formativi in materia di apprendistato, sicurezza sul lavoro e/o formazione professionale.

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

A livello territoriale, in sede di prima applicazione, la richiesta di stipula della Contrattazione di secondo livello non può essere presentata prima di 2 (due) mesi dal deposito del presente CCNL presso gli Uffici preposti.

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni

dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione della richiesta di rinnovo e il successivo termine di 3 (tre) mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d'apertura delle trattative.

A regime, per le proposte di rinnovo del Contratto di secondo livello è necessario che una delle Parti ne dia disdetta almeno 2 (due) mesi prima dalla relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative.

Nel mese antecedente e nei due mesi successivi alla scadenza del Contratto di Secondo livello, e comunque per un periodo complessivamente pari ad almeno 3 (tre) mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Durante tale periodo, i trattamenti economici e la parte normativa, previsti dal Contratto di Secondo livello scaduto, continueranno ad essere applicati. Dal primo giorno del terzo mese successivo alla scadenza, gli Accordi di secondo livello (scaduti) decadranno e non saranno più applicati.

Nel caso di stallo delle trattative di Secondo livello per oltre 5 (cinque) mesi, le Parti, per favorire un accordo, interesseranno gli Organismi Nazionali di riferimento che hanno sottoscritto il presente CCNL.

Art. 22 - Esame congiunto periodico - A livello provinciale o aziendale, su richiesta di una delle Parti sottoscrittrici il presente CCNL, le Associazioni imprenditoriali territoriali e i Lavoratori, per il tramite delle Organizzazioni Sindacali firmatarie, s'incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto territoriale orientato alla stima delle condizioni future e al raggiungimento d'intese aziendali.

TITOLO VI DIRITTI D'INFORMAZIONE

Art. 23 - Diritti di Informazione

A. Di comparto territoriale - Gli Studi che applicano il presente Contratto e che occupano più di:

- a) 10 Dipendenti, se operano nell'ambito di una sola provincia;
- b) 20 Dipendenti, se operano in più province, ma nell'ambito di una sola regione;
- c) 40 Dipendenti, se operano nell'ambito nazionale in più regioni;

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

congiunto delle prospettive di sviluppo settoriali. Nell’occasione degli incontri, a richiesta del Sindacato, anche al di fuori delle scadenze previste, le Aziende forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni, anche orientate al raggiungimento d’intese, preventive alla fase d’attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, utilizzo di lavori atipici, innovazione tecnologica che investano gli assetti aziendali, e informazioni sui nuovi insediamenti nel territorio. Nelle medesime occasioni, saranno fornite informazioni sull’effettuazione del lavoro domenicale e festivo, nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie d’impiego ivi utilizzate. Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle Aziende quali, ad esempio, sui Codici di condotta disciplinare interni, Certificazioni, asseverazioni, situazione infortunistica aziendale, conflitti di lavoro.

B. Aziendali - Con la stessa periodicità e alle stesse condizioni di cui al primo comma del presente articolo, gli Studi che occupano almeno 5 (cinque) Dipendenti, a domanda, forniranno alle Organizzazioni Sindacali e/o alle RSA informazioni orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D. Lgs. 25/2007, riguardanti:

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

Inoltre, l’Azienda, a richiesta delle proprie RSA o della RST, è tenuta a informarle sul prevedibile andamento del ricorso al lavoro:

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

ed anche:

- sugli indirizzi/obiettivi dei fabbisogni occupazionali, di quelli formativi e in particolare sulla riqualificazione professionale;
- sulle problematiche aziendali connesse alla previdenza integrativa, all’assistenza sanitaria integrativa e al *Welfare*.

Copia del Verbale conclusivo di tali incontri sarà inoltrata per conoscenza anche all'Organizzazione Nazionale di ciascuna parte interessata. Qualora Azienda e RSA raggiungano un Accordo organizzativo, disciplinare e/o economico, lo stesso, a seconda dei contenuti e delle richieste, potrà essere sottoposto a Referendum tra i Lavoratori cui si riferisce.

Resta inteso che le informazioni aziendali trasmesse hanno natura riservata ed il loro scopo principale è la ricerca condivisa di possibili soluzioni ai problemi aziendali. A conclusione dell'incontro, le Parti concorderanno un comunicato per i dipendenti, che potrà essere reso pubblico.

Art. 24 - Commissioni Paritetiche Settoriali - A tutela delle realtà lavorative di più ridotte dimensioni, annualmente (*di norma entro il primo semestre*), le Parti, a richiesta di una di esse, s'incontreranno anche con la presenza degli RST e dei RSD, al fine di effettuare un esame congiunto del quadro sociale ed economico del settore, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi d'innovazione.

Saranno altresì presi in esame:

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

Inoltre, nel corso della vigenza contrattuale, a richiesta di una delle Parti stipulanti il presente Contratto, saranno affrontate e definite in appositi incontri le materie relative a:

- a) la costituzione, a livello nazionale, di funzionali strumenti bilaterali di settore;
- b) l'esame e l'elaborazione di un Codice di condotta sulla tutela della dignità della persona (*molestie sessuali, mobbing ecc.*) nel settore, tenuto conto delle risoluzioni e raccomandazioni Comunitarie;
- c) la costituzione, ove non già operativa, delle Commissioni paritetiche provinciali di conciliazione per la gestione della “composizione delle controversie”, di cui ai D.Lgs. del 31/03/1998, n. 80 e del 29/10/1998, n. 387 e s.m.i., nonché la nomina dei rappresentanti e la sede operativa delle stesse, così come previsto dal presente Contratto;
- d) la nomina dei membri/arbitri dei collegi d'arbitrato e la sede operativa degli stessi, così come previsto dal presente CCNL e dalla Legge.

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

TITOLO VII

CCNL: DECORRENZA E DURATA

Art. 25 - Il presente CCNL decorre dal **1° Luglio 2022 fino al 30 Giugno 2025**, tanto per la parte economica, quanto per la parte normativa.

Il CCNL sarà normalmente disdetto almeno 6 (sei) mesi prima della scadenza mediante raccomandata a.r. indirizzata alle controparti.

La proposta di rinnovo (piattaforma contrattuale datoriale o sindacale) dovrà normalmente pervenire all'altra Parte almeno 3 (tre) mesi prima della data di scadenza del CCNL.

In caso di disdetta, dal termine di validità del CCNL e per tutto il periodo di carenza, il CCNL manterrà piena efficacia *ad personam* solo fino alla nuova decorrenza del CCNL rinnovato, ciò anche per le assunzioni in tale periodo effettuate.

Il CCNL rinnovato prevederà eventuali voci retributive compensatorie per il periodo di carenza contrattuale e le soluzioni di raccordo con la precedente parte normativa.

Nota pratica: dalla decorrenza del presente rinnovo contrattuale, ovvero dal 1° luglio 2022, l'Indennità di Vacanza Contrattuale riconosciuta con l'Accordo Sindacale del 18/06/2019, cesserà di essere corrisposta.

Art. 26 - CCNL: clausole di Raffreddamento - Durante i 3 (tre) mesi antecedenti e nei 6 (sei) mesi successivi alla scadenza del presente CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 9 (nove) mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali di sospensione dei benefici contrattuali maturati dal lavoratore alla data di scadenza, o di sciopero, né procederanno ad azioni dirette.

Art. 27 - CCNL: Indennità di Vacanza Contrattuale - Le Parti si danno atto che, in caso di disdetta contrattuale, dal primo giorno del quarto mese successivo alla data di scadenza del CCNL, dovrà essere corrisposta ai Lavoratori dipendenti un'indennità retributiva provvisoria denominata “*Indennità di Vacanza Contrattuale*” calcolata nel seguente modo:

Fatto uguale a 100 l'indice nazionale IPCA, al netto degli energetici importati, al primo giorno del mese successivo alla decorrenza del CCNL (Indice 1), rilevato lo stesso indice alla fine del mese della data di scadenza del CCNL (Indice 2), l'Indennità di Vacanza Contrattuale sarà pari al prodotto della Componente Parametrica moltiplicata per il 70% (settanta per cento) della

differenza, espressa in centesimi, tra l'Indice 1 e l'Indice 2. Dall'importo risultante, saranno dedotti gli importi eventualmente già riconosciuti nel corso di vigenza del CCNL a titolo di “Adeguamento IPCA”.

Le Parti Contrattuali, entro l'ultimo giorno del secondo mese successivo alla scadenza del CCNL, predisporranno le Indennità mensili di Vacanza Contrattuale per ciascun livello d'inquadramento, applicando i criteri che precedono.

Dal primo giorno del mese di decorrenza della **Retribuzione Minima Contrattuale Territoriale Mensile** prevista dal nuovo CCNL, l'Indennità di Vacanza Contrattuale cesserà di essere corrisposta.

In sede di rinnovo del CCNL potrà essere definita, normalmente tramite erogazione *Una Tantum*, la compensazione di eventuali differenze retributive per il periodo di vacanza contrattuale.

Inoltre, prima di ciascun rinnovo, le Parti valuteranno l'entità del recupero degli scostamenti dell'Indice IPCA, depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, in funzione della situazione socio economica di settore, conciliando le primarie esigenze di salvaguardia e di espansione dei posti di lavoro con la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni.

TITOLO VIII

CCNL: STAMPA E DISTRIBUZIONE

Art. 28 - CCNL: esclusiva - Il presente CCNL sarà editato a cura delle Parti sottoscrittrici nel testo conforme all'originale con le modifiche o integrazioni eventualmente nel frattempo intervenute. Inoltre, nel sito dell'En.Bi.F. (www.enbif.it) sarà editato il **Testo Ufficiale**, sempre aggiornato, che farà fede in caso di controversia, comprendendo esso anche le eventuali modifiche disposte a seguito delle Interpretazioni Contrattuali emesse dalla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione.

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

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

Gli Enti Istituzionali (C.N.E.L.: *Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro*, sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ecc.), le Banche Dati, i Datori di

lavoro iscritti a una delle Associazioni sottoscrittrici e i Dipendenti delle Aziende ove si applica questo CCNL, purché regolarmente iscritte all’ENBIF, potranno liberamente utilizzare il presente Testo, anche memorizzandolo su supporti informatici.

Art. 29 - CCNL: distribuzione agli Enti - Le Parti sottoscrittrici s’impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e, a richiesta, agli Enti Assicurativi Previdenziali ed Assistenziali interessati, agli aventi diritto per Legge e alle principali case di *Software paghe* (Zucchetti, Team System, CentroPaghe, Buffetti, Inaz Paghe, Sistemi, Data Service, Essepaghe ecc.).

Art. 30 - CCNL: distribuzione ai Lavoratori - L’Azienda è tenuta a fornire gratuitamente ad ogni Dipendente, in servizio o neo assunto, una copia del Testo Ufficiale del presente CCNL, in formato cartaceo o digitale, che già comprende la parte disciplinare del presente CCNL.

TITOLO IX CCNL: EFFICACIA

Art. 31 - Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia obbligatoria solo ed esclusivamente nei confronti dei Dipendenti di Datori di lavoro che applichino il presente CCNL e che siano iscritti a una delle Associazioni Datoriali stipulanti e all’En.Bi.F., versando mensilmente le quote previste per ciascun Dipendente.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione pattuita con altre Parti, potrà avvenire solo con il preventivo consenso, espresso congiuntamente, di tutte le Parti stipulanti.

TITOLO X MOBILITÀ E MERCATO DEL LAVORO

Art. 32 - Alle Imprese che applicano integralmente il presente Contratto è data la possibilità di utilizzare, in funzione delle differenti esigenze, gli strumenti di flessibilità ivi previsti.

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

Art. 33 - Normale rapporto di lavoro - In assenza di esplicita diversa pattuizione scritta, il Contratto di lavoro si considera **a tempo pieno e indeterminato**.

Solo ricorrendo le condizioni previste dalla Legge e dal CCNL, l'Impresa usufruirà degli sgravi contributivi previsti.

Art. 34 - Istituti contrattuali del mercato del lavoro - Si evidenziano le seguenti tipologie contrattuali successivamente disciplinate in dettaglio.

A) LAVORI C.D. “TIPICI”

- 1) Tempo Parziale (artt. 35 - 43);
- 2) Tempo Determinato (artt. 44 - 55)
- 3) Contratti di Solidarietà espansiva - Contratti di lavoro espansivi (art. 56)
- 4) Contratti di Solidarietà interna o difensiva - Contratti di lavoro difensivi (art. 57)
- 5) Telelavoro o “Lavoro a distanza” (artt. 58 - 76)
- 6) Lavoro Agile (artt. 77 - 90)
- 7) Lavoro Intermittente (artt. 91 - 97)
- 8) Somministrazione di lavoro (artt. 98 - 107)

B) TIPOLOGIE CONTRATTUALI FORMATIVE

- 9) Apprendistato (artt. 108 - 133)
- 10) Lavoratori di Prima Assunzione - Condizioni d'Ingresso (art. 134)
- 11) Mobilità Verticale (artt. 135 - 137)
- 12) Tirocinio e Alternanza scuola/lavoro (artt. 138 - 140)

C) LAVORI C.D. “ATIPICI”

- 13) Contratto di Collaborazione (artt. 141 - 146)

TITOLO XI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Premessa

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

- ***se orizzontale:** per garantire i servizi di durata temporale ridotta e giornalmente ripetuti quali, ad esempio, le “aperture al pubblico” e simili;*
- ***se verticale:** per garantire i servizi nei fine settimana, durante i periodi feriali per le aperture stagionali nei luoghi di villeggiatura e per le ricorrenti intensificazioni annuali di lavoro.*

Le Parti, mentre riconoscono l’importanza dello “ius variandi” al fine di permettere al Datore di organizzare il lavoro secondo le obiettive necessità dell’impresa, ricordano che il lavoro a Tempo Parziale è spesso richiesto dal Lavoratore per esigenze personali o familiari, che dovranno essere, nei limiti del possibile, rispettate. Da quanto precede, per il lavoro supplementare, le Parti hanno concordato la disciplina dell’art. 38, che prevede maggiorazioni crescenti in funzione della diversa onerosità della prestazione richiesta e a seconda della sua collocazione rispetto all’orario ordinariamente praticato dal Lavoratore.

Art. 35 - Tempo Parziale: definizione - Il Contratto di lavoro a Tempo Parziale prevede lo svolgimento dell’attività lavorativa con orario ridotto rispetto a quello ordinario previsto nel presente Contratto (40 ore/settimanali).

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

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

Art. 36 - Tempo Parziale: condizioni di assunzione - L’instaurazione del rapporto di lavoro a Tempo Parziale necessita della volontarietà di entrambe le Parti (*Società e Lavoratore*) e, ai fini della prova, dovrà risultare da atto scritto, nel

quale saranno indicati, oltre a quanto previsto per la generalità dei Lavoratori, i seguenti elementi:

- 1) l'indicazione della durata della prestazione lavorativa ridotta e della sua collocazione con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Quando è previsto il lavoro a turni, l'indicazione che precede può limitarsi a rinviare al calendario aziendale dei turni programmati, precisando i criteri di riduzione o le particolari condizioni pattuite;
- 2) il trattamento economico e normativo, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa ordinaria ridotta nel mese (*con applicazione dell'Indice di Prestazione*) e/o, nel Tempo Parziale Verticale, per gli istituti plurimensili (in proporzione alle ore lavorabili nell'anno);
- 3) l'accettazione delle *Clausole Elastiche e Flessibili*, di cui all'art. 40, comprendenti l'eventuale previsione concordata della possibilità d'intensificazione in particolari periodi dell'anno (*per festività ecc.*) o di variare temporaneamente la collocazione dell'orario di lavoro.

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

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

Diversi modi relativi alla collocazione temporale dell'orario di lavoro potranno essere definiti con Accordo Aziendale che, a domanda di una Parte, potrà essere sottoposto all'Ente Bilaterale Nazionale per ottenere l'Attestato di Conformità Contrattuale/Legale.

Art. 37 - Tempo Parziale: trattamento economico e normativo - Il trattamento economico e tutti gli istituti normativi contrattuali dovranno essere proporzionati all'orario di lavoro a Tempo Parziale concordato nel periodo e agli eventuali diversi Indici di Prestazione occorsi nell'anno, ad eccezione dei contributi destinati alla “*Gestione Speciale*” dell'En.Bi.F. e del *Welfare Contrattuale*, che saranno integralmente dovuti o esclusi, così come previsto agli articoli 197 e 239.

In caso di esclusione dalla Gestione Speciale dell'En.Bi.F., il Lavoratore a Tempo Parziale avrà diritto all'Indennità sostitutiva di cui all'art. 198.

Art. 38 - Tempo Parziale: lavoro supplementare - Si definisce lavoro supplementare quello prestato tra l'orario parziale pattuito con il Lavoratore e l'orario contrattuale a tempo pieno, così come praticato presso lo Studio. Considerato che:

- nel lavoro a tempo parziale il prestatore ha diritto, previa comunicazione al Datore, di completare l’orario giornaliero/settimanale di lavoro con altra attività. In altre situazioni, il Lavoratore richiede invece il tempo parziale per inderogabili esigenze familiari/di assistenza e simili;
- per le particolari caratteristiche che contraddistinguono il settore disciplinato dal presente CCNL quali, ad esempio, l’esigenza di sostituire i Dipendenti assenti e di assicurare comunque la copertura dei servizi in caso d’intensificazione, le Parti hanno stabilito che sia consentito di richiedere al Lavoratore la prestazione di lavoro supplementare nei limiti di seguito precisati e con le maggiorazioni della **R.I.O.** ivi previste;

le maggiorazioni per il lavoro supplementare tengono conto delle afferenti quote delle retribuzioni differite e del T.F.R. e, pertanto, sono superiori a quelle previste per il lavoro straordinario prestato nel tempo pieno, che già ha visto effettuare i relativi accantonamenti per le citate retribuzioni (*differite e per il TFR*).

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

- motivato da ragioni imprevedute o oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive;
- richiesto per intervenuta calamità o nel rispetto del preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi.

Resta però inteso che, per la particolare tutela del lavoro a tempo parziale (*che prevede una prestazione inferiore per l’eventuale assistenza familiare o per il completamento con altro rapporto di lavoro a tempo parziale*), il lavoro supplementare non sarà obbligatorio in presenza di comprovate situazioni personali del lavoratore che siano state preventivamente documentate oltre che, ovviamente, nei casi di forza maggiore. *Limiti diversi potranno essere concordati all’atto dell’assunzione del Lavoratore o, successivamente, mediante Accordo individuale assistito o Contrattazione di secondo livello.*

In caso di lavoro supplementare sistematico e continuativo per un periodo superiore a 6 (sei) mesi di calendario, sempre ritualmente richiesto od autorizzato, vi sarà il **Consolidamento** dello stesso, così come previsto al punto j, lettera F) dell’art. 4 del presente CCNL.

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

	a) Descrizione del Lavoro Supplementare	b) Maggiorazione per Supplementare Prolungato			c) Maggiorazione per Supplementare Spezzato		
		Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente
A	Entro il 25% del normale orario mensile a tempo parziale	27%	30%	33%	30%	33%	36%
B	Oltre il 25% del normale orario mensile a tempo parziale, ma sempre entro il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale	29%	32%	35%	33%	35%	38%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	35%	38%	41%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	37%	40%	43%
E	In regime notturno in giorno feriale	38%	41%	44%	41%	44%	47%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	41%	44%	47%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	43%	46%	49%

* Per le definizioni del lavoro notturno, “prolungato”, “spezzato”, “con preavviso”, “tempestivo” e “urgente” si rinvia all’art. 4.

Le maggiorazioni di cui al presente articolo saranno ininfluenti nella determinazione delle ferie o della relativa indennità sostitutiva, della tredicesima e del T.F.R.

Art. 39 - Tempo Parziale: lavoro straordinario - Solo con accordo del Lavoratore, anche nel tempo parziale potrà essere eccezionalmente richiesta l’effettuazione di lavoro straordinario. Resta inteso che in tale eventualità, si applicheranno le maggiorazioni per il lavoro supplementare di cui all’articolo che precede, ma con l’incremento fisso di **5 (cinque) punti percentuali**.

Art. 40 - Tempo Parziale: Clausole Elastiche e Flessibili.

Per maggior chiarezza, è contrattualmente conservata la distinzione tra Clausole Elastiche e Clausole Flessibili.

Definizioni:

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

Variazioni diverse o per tempi minori potranno essere richieste facendo ricorso al lavoro supplementare o straordinario di cui agli articoli che precedono.

Clausole Elastiche nel Contratto a Tempo Parziale:

- 1) Per rispetto allo *jus variandi* del Datore di lavoro, a fronte di mutate esigenze aziendali, egli ha diritto di variare la collocazione temporale dell'orario di lavoro nei limiti del 10% (*dieci per cento*) del normale orario di lavoro, giornaliero o settimanale, concordato con il Lavoratore alle seguenti condizioni:
 - a. dando un preavviso al Lavoratore di almeno 10 (dieci) giorni lavorativi;
 - b. con il riconoscimento per le ore variate e nei soli primi **2** (due) mesi solari di variazione, di una maggiorazione della retribuzione del 5% (*cinque per cento*), a titolo di risarcimento dell'iniziale disagio causato dalla variazione stessa, maggiorazione già comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti, differiti e di T.F.R.
- 2) Più estese modificazioni della collocazione temporale dell'orario di lavoro potranno essere previste in sede di assunzione nel Contratto Individuale di lavoro, quando vi sia stata l'accettazione del Dipendente, o mediante Accordo scritto avanti alle Commissioni di Certificazione, con facoltà del Lavoratore di farsi assistere da un Rappresentante sindacale o da un Avvocato o da un Consulente del lavoro. Anche in tale caso, il Datore di lavoro dovrà comunque riconoscere al Lavoratore un preavviso di almeno 10 (dieci) giorni lavorativi, unitamente alla maggiorazione del 5% (*cinque per cento*), a titolo di risarcimento dell'iniziale disagio, per le ore variate nei primi **4** (quattro) mesi solari di variazione. In tali casi, la variazione potrà modificare la collocazione temporale fino al limite del 25% (*venticinque per cento*) del normale orario di lavoro giornaliero o settimanale concordato con il Lavoratore.

Clausole Flessibili nel Contratto a Tempo Parziale:

- 1) Sempre per rispetto allo *jus variandi*, a fronte di mutate esigenze aziendali, è contrattualmente previsto il diritto del Datore di lavoro di variare in aumento o in diminuzione la prestazione lavorativa ordinaria, nel rispetto del preavviso al Lavoratore di 10 (dieci) giorni lavorativi, entro il limite del 10% (*dieci per cento*) del normale orario di lavoro settimanale già precedentemente concordato. In caso di aumento, il Lavoratore avrà diritto di ricevere per le ore richieste, la retribuzione oraria prevista per il lavoro supplementare, già comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti, differiti e di T.F.R. Superati 6 (sei) mesi, in costanza di variazione dell'orario di lavoro, dovrà effettuarsi il **Consolidamento**, a tutti gli effetti, dello stesso, così come previsto al punto i, lettera F) dell'art. 4 del presente CCNL. In caso di

diminuzione dell’orario, le Parti concorderanno l’iscrizione a debito nella Banca delle Ore o la proporzionale temporanea riduzione della retribuzione (*permesso non retribuito*).

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

Il consenso alle Clausole Flessibili già espresso dai Lavoratori, potrà essere da essi revocato nei seguenti casi:

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

È in ogni caso fatta salva la facoltà del Lavoratore di chiedere, in caso di oggettivi, comprovati e proporzionati motivi familiari e/o personali, con preavviso ordinario di 2 (due) giorni lavorativi o, per i casi gravi e imprevedibili, di almeno un giorno lavorativo, il ripristino della prestazione originariamente concordata.

Art. 41 - Tempo Parziale: trasformazioni per esigenze di assistenza o cura o per pensionamento - Il Lavoratore ha la facoltà di optare, per una sola volta, in alternativa al congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D.Lgs. 151/2001, ad una trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, nei limiti e alle condizioni previste dal comma 7, art. 8 del D.Lgs. 81/2015.

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

Inoltre, il Lavoratore potrà richiedere all’Azienda di rendere la propria prestazione lavorativa a tempo parziale a titolo definitivo per la c.d. *flessibilità di accesso alla pensione* (art. 1, comma 284, L. 208/2015).

In tal caso, quando vi sia l’accordo o l’approvazione aziendale, il Datore ed il Lavoratore, dovranno rispettare i termini legali previsti per tale forma di tempo parziale e potranno beneficiare di tutti i rispettivi benefici previsti dalla Legge.

Anche a questi Contratti, per gli aspetti non diversamente regolati dalla Legge, si applicheranno i principi del presente Titolo.

Art. 42 - Tempo Parziale: informativa - Per gli obblighi informativi del Datore di lavoro, si rinvia all’art. 23 del presente CCNL.

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

Art. 43 - Tempo Parziale: criteri di computo - Ai fini dell’applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i lavoratori a tempo parziale dovranno essere computati in proporzione all’orario concordato, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento all’unità superiore in caso di decimale uguale o superiore a 5 (cinque).

TITOLO XII

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Premessa

Gli Studi Professionali che amministrano Condomini o Patrimoni immobiliari o le Società che erogano servizi integrati alla proprietà immobiliare hanno in comune una forte variabilità periodica degli adempimenti causati dalle esigenze climatiche, quali i picchi di manutenzione degli impianti di riscaldamento/condizionamento, dalle esigenze stagionali, quali i servizi resi in zone turistiche, balneari o montane e dagli obblighi di rendicontazione periodica, quali la concomitante stesura dei bilanci annuali.

Ne consegue l'opportunità che in tali periodi siano favoriti tutti gli strumenti di flessibilità previsti dal Contratto e dalla Legge (Banca delle ore, lavoro straordinario e lavoro straordinario con permesso compensativo, contratti a tempo determinato e lavoro somministrato).

Le Parti, per incentivare la costituzione di rapporti di lavoro, hanno inteso regolamentare il contratto a Tempo Determinato in modo estensivo e, cioè, prevedendo tutte le deroghe ammesse dalla Legge.

Per tale motivo, le Parti raccomandano un uso corretto e rigoroso delle deroghe contrattuali e, al fine di evitare abusi, raccomandano ai Lavoratori interessati di segnalare alla Commissione Bilaterale Nazionale di Certificazione eventuali utilizzi distorti della presente normativa, o eventuali ricadute anomale derivanti dall'applicazione della stessa.

Inoltre, è diritto del Lavoratore o dello Studio richiedere alla Commissione Bilaterale Nazionale di Certificazione il parere di conformità sul Contratto a Tempo Determinato, previo inoltre dell'analitica documentazione sulla gestione del rapporto di lavoro (all'indirizzo email: certificazione@enbif.it) e del versamento del relativo contributo fisso.

Art. 44 - Assunzione: documentazione - Fermo restando che la forma comune del rapporto di lavoro è quella a **tempo indeterminato**, è consentita, nel rispetto delle ragioni e dei limiti legali e contrattuali indicati al presente Titolo, l'apposizione di un termine.

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

Il Contratto di assunzione potrà prevedere il Patto di prova ex art. 155, che avrà forma scritta “*ad substantiam*” e dovrà avere i contenuti richiesti dall'art. 152 “*Lettera di Assunzione o Contratto Individuale di lavoro*”, integrati dalle seguenti indicazioni:

- 1) la durata prevista del rapporto di lavoro con termine, “*a tempo*” o “*a condizione*”, nel rispetto dei limiti temporali legalmente previsti;

- 2) l'espressa indicazione che, alle condizioni del punto 6) del successivo articolo, il Lavoratore ha il diritto di precedenza in caso di future assunzioni che fossero effettuate dall'Azienda per le medesime attività già svolte;
- 3) l'eventuale previsione di contabilizzazione mensile della tredicesima mensilità, che sarà erogata a dicembre, o l'erogazione mensile del rateo di tredicesima maturato;
- 4) in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui all'art. 1, D.L. 87/2018, convertito dalla Legge 96/2018 e s.m.i., in base alle quali il contratto è rinnovato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione sarà necessaria solo quando il termine complessivo ecceda i termini legali (*attualmente, 12 mesi*).

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

Per l'assunzione, il Lavoratore dovrà presentare i documenti elencati all'art. 153 del CCNL. Analogamente, il Lavoratore dovrà dichiarare all'Azienda la sua residenza e/o dimora abituale e notificare tempestivamente, cioè normalmente entro 24 ore, le successive variazioni.

Art. 45 - Tempo Determinato: divieti - Non è ammesso stipulare Contratti di lavoro a tempo determinato nei seguenti casi:

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

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

Art. 46 - Tempo Determinato: disciplina generale.

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

Secondo quanto stabilito dalla Legge (ora L. 96/2018), ad esclusione delle attività stagionali previste al successivo punto 8), è ammessa l'apposizione di un termine di durata non superiore a 12 mesi al Contratto di lavoro subordinato, per lo svolgimento di qualsiasi mansione, senza motivazione (c.d. “acausale”) e per lo stesso lavoratore.

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

- esigenze temporanee e oggettive, che dovranno essere provate a richiesta dei Servizi Ispettivi pubblici (ITL, INPS, INAIL ecc.), come estranee all'ordinaria attività;
- esigenze sostitutive di altri lavoratori. In tali casi, è possibile un periodo di affiancamento con il lavoratore da sostituire sia prima dell'inizio della sua assenza sia dopo il suo rientro; tutto ciò al fine di garantire un corretto passaggio di consegne. Tale periodo sarà conforme al paragrafo 4) del punto A. della Tabella 1) dell'art. 47;
- esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria, che dovranno anch'esse essere provate a richiesta dei Servizi Ispettivi pubblici.

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

Ai fini del computo dei 24 mesi del termine massimo di durata, si tiene altresì conto di eventuali periodi aventi ad oggetto mansioni di pari Livello e Categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti nell'ambito di somministrazione di lavoro a tempo determinato, mentre sono esclusi i

periodi di lavoro stagionale, i tempi determinati occasionali e il lavoro di surroga. In ogni caso, qualora il limite di 24 mesi consecutivi, indipendentemente dai periodi d'interruzione intercorsi, sia superato per effetto di un unico Contratto o di una successione di contratti o il numero delle proroghe sia superiore a 4 (quattro), il Contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

2) **Tempo determinato: causali inserite dal presente CCNL.**

L'Art. 41-bis, lettera “b-bis” del D.L. 73/2021, convertito in L. 106/2021, ha modificato l'art. 19 D.Lgs. n. 81/2015 * “*Apposizione del termine e durata massima*” prevedendo, tra le condizioni per la durata fino a 24 mesi (ventiquattro) del Contratto a Tempo Determinato: *b-bis) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51.*

* Art. 19, D.Lgs. 81/2015, comma 1.1. “Il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi, di cui al comma 1 del presente articolo, può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verifichino **specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro** di cui all'articolo 51, ai sensi della lettera b-bis) del medesimo comma 1, **fino al 30 settembre 2022.**

1-bis. In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi. [...].”

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

- a) quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo;
- b) quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio aventi carattere straordinario od occasionale;
- c) quando l'assunzione avvenga per Lavoratori con competenze specifiche, per specializzazioni diverse, da quelle normalmente impiegate e limitatamente alle fasi complementari od integrative per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda e che sia richiesta una durata contrattuale superiore ai 12 mesi.

Premesso quanto sopra, tenuto conto delle particolarità che possono contraddistinguere gli ambiti di applicazione del presente CCNL, le Parti confermano che in Sede aziendale, mediante apposito Accordo di Secondo Livello, si potranno definire ulteriori causali particolari, sempre fino al **30/09/2022**, contemperando, per quanto possibile, le specifiche esigenze

del settore con la promozione dell’occupazione e la stabilizzazione del personale dipendente.

3) Tempo Determinato: estinzione del rapporto

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

4) Tempo Determinato: prosecuzione oltre il termine

Salvo quanto previsto all’art. 48 del CCNL (*Contratto Assistito*), in caso di continuazione del lavoro oltre la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, lo Studio che non trasformi il rapporto di lavoro a tempo indeterminato dovrà corrispondere al lavoratore una maggiorazione della **Componente Parametrica** pari al 20% (venti percento) fino al 10° (decimo) giorno successivo e al 40% (quaranta percento) per ciascun giorno ulteriore, fermo restando che se il rapporto di lavoro continua oltre il 30° (trentesimo) giorno, in caso di contratto di durata inferiore a 6 (sei) mesi, ovvero oltre il 50° (cinquantesimo) giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla data di scadenza dei predetti termini. Successive assunzioni del medesimo lavoratore con contratto a termine, sempre entro i predetti 24 (ventiquattro) mesi complessivi, dovranno rispettare i periodi d’interruzione previsti dalla legge, ovvero 10 (dieci) giorni dalla data di scadenza per i contratti di durata fino a 6 (sei) mesi, 20 (venti) giorni, sempre dalla data di scadenza, per i contratti di durata superiore a 6 (sei) mesi.

Nel caso in cui tali disposizioni non fossero rispettate, fatta salva l’esclusione dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali, come definiti a norma di Legge, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Le Parti, al fine di rispondere alle esigenze locali e migliorare l’efficienza dei servizi resi dallo Studio, demandano alla Contrattazione di secondo livello il compito d’individuare eventuali casi di legittimità di periodi d’interruzione ridotti.

5) Periodi interruttivi tra contratti diversi

Successive assunzioni del medesimo Lavoratore con Contratto a termine, purché sempre entro i predetti 24 (ventiquattro) mesi consecutivi, salvo diverso Accordo di Secondo livello, dovranno rispettare i periodi

d'interruzione previsti dalla Legge, ovvero, attualmente, 10 (dieci) giorni dalla data di scadenza per i Contratti di durata fino a 6 (sei) mesi; 20 (venti) giorni, sempre dalla data di scadenza, per i Contratti di durata superiore a 6 (sei) mesi. Nel caso in cui tali disposizioni non fossero rispettate, fatta salva l'esclusione dei lavoratori assunti per le attività stagionali, così come definiti a norma di Legge, il secondo Contratto si considera a tempo indeterminato sin dalla sua costituzione.

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

6) Tempo Determinato: diritto di precedenza

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

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

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

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

7) Tempo Determinato: tredicesima mensilità

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato di durata prevista fino a 12 (dodici) mesi, con previsione nella lettera di assunzione o successivo Accordo assistito, la tredicesima mensilità sarà corrisposta frazionata mediante il riconoscimento dell'8,33% della **Retribuzione Individuale Mensile** spettante per ciascun mese lavorato, o frazione di mese superiore a 15 (quindici) giorni. Al termine del rapporto di lavoro vi sarà il saldo della tredicesima, solo se più favorevole al Lavoratore (*si verifica quando nel corso dell'anno è intervenuto un aumento della Retribuzione Individuale Mensile*). Analogamente, si potrà corrispondere mensilmente la monetizzazione del rispettivo rateo di permessi retribuiti.

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

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

- **Durata:** dovrà essere contenuta nel tempo necessario al lavoro da effettuarsi e a quello eventualmente richiesto per la formazione, addestramento, attività preparatorie, aggiornamento e per le chiusure e/o consegne finali. Salvo diverso Accordo di Secondo livello, nell'arco dello stesso ciclo d'attività stagionale, non è normalmente consentito per ogni singolo lavoratore superare nell'anno solare **8 (otto) mesi** di durata massima complessiva del rapporto di lavoro, comprese le eventuali proroghe e i periodi di formazione, addestramento, chiusure, consegne e ferie godute.
- **Contratto di lavoro:** per tutto quanto non già contrattualmente definito, quali: le mansioni principali, l'inizio anticipato e la possibilità dell'eventuale proroga, anche su dati già previsti dalla Contrattazione Aziendale di Secondo Livello, essi dovranno essere espressamente richiamati nella Lettera di assunzione sottoscritta tra Azienda e Lavoratore.
- **Esclusioni:** nei contratti stagionali non trova applicazione la disciplina relativa alla durata massima della successione di contratti a tempo determinato.
- **Indennità di fine stagione:** nel riconfermare il rilievo essenziale del rapporto di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento delle attività caratterizzate da un andamento fortemente variabile o stagionale, riconoscendo la maggiore onerosità che il lavoro a tempo determinato stagionale comporta per il Lavoratore, che è soggetto a più ampi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro, che non agevolano la ricerca di nuova occupazione, le Parti convengono che ai lavoratori che permangono in forza fino al termine previsto del loro contratto, sia corrisposto all'atto della cessazione e in aggiunta al T.F.R., per ogni mese integralmente lavorato, un *Trattamento aggiuntivo di fine rapporto*, pari al **6%** (sei per cento) dell'I.M.C., o trattamento analogo, riconosciuta al Lavoratore

Stagionale nel corso del contratto stesso. A tal fine, le frazioni di mese superiori ai 14 (quattordici) giorni, s'intendono mese integralmente lavorato. La Contrattazione Aziendale di Secondo Livello potrà individuare una diversa percentuale in funzione della particolare situazione aziendale e della flessibilità di servizio effettivamente richiesta.

- **Ambiti generali e deroghe:** la Contrattazione Aziendale di Secondo Livello, nelle assunzioni per lavoro stagionale, potrà prevedere una disciplina diversa rispetto a quella del presente CCNL, in funzione delle situazioni particolari, fermi restando i limiti inderogabili di legge e, in caso di condizioni peggiorative, la necessità di preventiva approvazione dei Lavoratori con Referendum Aziendale.

Art. 47 - Tempo Determinato: limiti quantitativi - I limiti numerici (*legali e contrattuali*) di assunzioni di Lavoratori a Tempo Determinato rispetto ai Lavoratori a Tempo Indeterminato già in forza presso ciascuna unità produttiva aziendale, salvo diverso Accordo Aziendale di Secondo livello, dovranno essere conformi alle previsioni di cui alla successiva Tabella 1).

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

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

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

Descrizione dei motivi d’instaurazione del Tempo Determinato	Limite di Contratti a T.D. ¹
A. Ragioni Oggettive:	
1) Nei primi 18 mesi della fase di avvio di nuove attività operativamente autonome (<i>apertura nuova Filiale ecc.</i>).	Senza limiti
2) Per imprese start-up innovative, di cui alla Legge n. 221 del 2012.	Senza limiti
3) Per specifici spettacoli, ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi.	Senza limiti
4) Per la sostituzione del Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, con durata contrattuale a tempo determinato che può iniziare fino a 30 giorni solari prima dell’astensione e protrarsi fino a 15 giorni solari dal rientro del Lavoratore sostituito.	Senza limiti
5) Per l’assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni.	Senza limiti
6) Per il soddisfacimento di un incremento della domanda di attività o servizi connessi alla ricorrente necessità di intensificazione ² del lavoro, in particolari periodi dell’anno, quali, ad esempio: ▪ per la copertura dei servizi durante i Periodi Feriali e/o Festivi e/o nei Fine settimana; ▪ durante i periodi di attività promozionale; ▪ altre ipotesi previste dall’Accordo Aziendale di Secondo Livello.	50%
7) Nella fase di avvio di nuovi servizi, nei limiti di 4 mesi solari, intesi come tempo medio richiesto per l’assestamento e l’integrazione della forza lavoro.	50%
8) Nel caso di acquisizioni o di cambio di appalto, per i lavoratori già ivi occupati a tempo determinato, quando assunti a tempo determinato anche dalla nuova gestione, fino al completamento del termine massimo complessivo di 24 mesi consecutivi o di 4 proroghe.	50%
9) Per l’esecuzione di un’opera, appalto o servizio, definiti e predeterminati nel tempo o aventi carattere straordinario od occasionale, nei limiti di durata previsti per l’esecuzione, oltre ai necessari tempi di collaudo e consegna.	50%
B. Ragioni di rioccupazione:	
1) Al fine d’incentivare la rioccupazione, l’assunzione, per qualsiasi mansione, di disoccupati che siano già regolarmente iscritti presso i competenti Centri per l’Impiego Territoriali <u>da almeno 6 mesi</u> .	50%
C. Senza Ragioni specifiche, per la generalità dei Lavoratori ³:	
1) Fino a 4 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	4 Contratti
2) Da 5 a 9 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	6 Contratti
3) Da 10 a 25 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	7 Contratti

Segue	
4) Da 26 a 35 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	9 Contratti
5) Da 36 a 50 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	12 Contratti
6) Oltre i 50 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	20%

¹ La Contrattazione di Secondo livello potrà incrementare i limiti quantitativi, quando motivati da oggettive ragioni aziendali.

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

³ Non sono cumulabili i motivi A.6), A.7), A.8) e A.9), con i motivi di cui al punto C.

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

Art. 48 - Tempo Determinato: proroga con Contratto Assistito - Al raggiungimento dei 24 (ventiquattro) mesi consecutivi, solo presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (I.T.L.) competente, potrà essere stipulato fra gli stessi Soggetti un ulteriore Contratto a tempo determinato della durata massima di 12 (dodici) mesi.

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

Art. 49 - Tempo Determinato: Contrattazione di Secondo livello - La disciplina del presente CCNL è cedevole rispetto a quella Aziendale di Secondo Livello sui seguenti punti:

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

lavoratori dagli Organismi Bilaterali di riferimento o tramite i sistemi di *Welfare*.

Art. 50 - Tempo Determinato: Certificazione o Parere di Conformità

- Lo Studio e il/i Lavoratore/i, ai sensi dell’art. 76, D. Lgs. 276/2003, potranno richiedere all’Ente Bilaterale, o alle altre sedi di Certificazione previste, la Certificazione del Contratto a Tempo Determinato tra loro sottoscritto.

Il singolo Lavoratore potrà, inoltre, richiedere il Parere di Conformità sul proprio contratto a tempo determinato alla Commissione Bilaterale Nazionale di Certificazione (*all’indirizzo e.mail: certificazione@enbif.it*).

Art. 51 - Tempo Determinato: principio di non discriminazione - Al

lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spettano, in proporzione al periodo lavorato, le retribuzioni dirette, differite, il Trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto presso l’Azienda per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello, con la sola esclusione, quando prevista, delle prestazioni integrative al S.S.N. e/o assicurative prestate tramite l’En.Bi.F. (www.enbif.it), fermo restando il riconoscimento della relativa indennità sostitutiva (art. 198).

È fatta salva la possibilità di monetizzazione frazionata delle retribuzioni differite nei casi di rapporto a tempo determinato fino a mesi 12 (dodici), o quando così definito nella Contrattazione Aziendale di Secondo Livello o nella lettera di assunzione.

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

Per le previsioni di Welfare in caso di Tempo Determinato, si rinvia all’art. 239.

Il T.F.R. maturato, a parità di condizioni dei lavoratori a tempo indeterminato, potrà essere destinato dal Lavoratore ad un Fondo di Previdenza Complementare.

Art. 52 - Tempo Determinato: Informativa - Per gli obblighi informativi

del Datore di lavoro, si rinvia all’art. 23 del presente CCNL. Inoltre, al fine di favorire la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, il Datore di lavoro è tenuto ad informare i lavoratori assunti a tempo determinato e le RSA o RST, dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendano disponibili in azienda, riferentesi alle medesime mansioni del lavoratore informato.

Art. 53 - Tempo Determinato: criteri di computo - Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, si tiene conto anche del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i Dirigenti, impiegati negli ultimi 2 (due) anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro. A tal fine, si considera in forza il Lavoratore che nel mese considerato ha lavorato più di 14 giorni di calendario.

Art. 54 - Tempo Determinato: esclusioni e discipline specifiche - Sono esclusi dal campo di applicazione del presente Titolo, in quanto già disciplinati da specifiche normative, i rapporti instaurati ai sensi dell'art. 8, comma 2, L. n. 223/1991 (*Lavoratori in mobilità*) e le ulteriori ipotesi legalmente previste dall'art. 29 del D. Lgs. 81/2015. Inoltre, con i Dirigenti è possibile instaurare contratti a tempo determinato di durata complessiva pari a 5 (cinque) anni, salvo il diritto del Dirigente stesso di recedere, a norma dell'art. 2118 c.c., una volta trascorso il triennio.

Art. 55 - Tempo Determinato: impugnazione - Tenuto conto del D.L. 87/2018 (Legge n. 96/2018), l'impugnazione del Contratto a tempo determinato deve avvenire, a pena di decadenza, nelle sedi e nelle forme legalmente previste, entro 180 giorni dalla cessazione.

TITOLO XIII

CONTRATTI DI LAVORO ESPANSIVI

Art. 56 - Contratti di lavoro espansivi: definizione - Secondo le previsioni legali e al fine d'incrementare gli organici e le competenze richieste in previsione di futuri sviluppi, l'Azienda e le Associazioni Datoriali e Sindacali firmatarie potranno stipulare un Accordo Aziendale che preveda, programmandone i modi d'attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con contestuale riduzione della retribuzione ed assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale.

Deve trattarsi di Contratti Collettivi Aziendali di Secondo livello; la riduzione di orario deve avere carattere stabile e comportare una minor retribuzione dei Lavoratori interessati alla riduzione di orario; infine, la riduzione di orario dei Lavoratori già in forza deve comportare contestualmente un incremento degli organici aziendali. Per poter usufruire dei benefici previsti dal D.Lgs. 148/2015 (*integrazione salariale e riduzione contributiva*), i Contratti Collettivi in questione dovranno essere tempestivamente depositati presso il competente Ispettorato Territoriale del Lavoro.

TITOLO XIV

CONTRATTI DI LAVORO DIFENSIVI

Art. 57 - Contratti di lavoro difensivi: definizione - Nelle Aziende che abbiano avviato procedure di riduzione del personale, è possibile, secondo le previsioni legali (D.Lgs. 148/2015) e tramite Accordo sindacale, ridurre l’orario di lavoro contrattuale, per tutti i Lavoratori, o per classi omogenee di essi, al fine di evitare o limitare i licenziamenti altrimenti previsti.

In tal caso vi sarà integrazione, a norma di Legge, delle retribuzioni ridotte conseguenti alla concordata riduzione dell’orario.

In alternativa ai Contratti di lavoro difensivi, anche in sede aziendale, con Accordo di Secondo livello tra l’Azienda e la RSA e con l’approvazione della maggioranza dei Dipendenti assistiti dalle Associazioni Sindacali firmatarie, al fine d’evitare o ridurre i licenziamenti, le Parti potranno concordare una diversa redistribuire dell’attività lavorativa, con riduzione della retribuzione, a fronte della riduzione del lavoro che, a tutti gli effetti, assumerà la tipologia (a termine) di lavoro a Tempo Parziale.

TITOLO XV

TELELAVORO

Premessa

La pandemia “Covid-19” ha incentivato lo sviluppo del Telelavoro, svolto normalmente nella propria abitazione, ma connessi al server aziendale mediante computer, linee dedicate od interne, e di altre forme di lavoro di difficile configurazione tradizionale, quali gli incontri telematici, nei quali una pluralità di soggetti con competenze eterogenee ma complementari, da luoghi disparati, s’incontrano “in video” per approfondire un argomento, verificare opinioni, decidere percorsi, fare scelte operative. Tutto ciò, quale reazione alle chiusure e per ridurre i rischi di contagio.

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

Il Telelavoro può favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, specialmente a fronte di esigenze familiari e personali particolari (cura di familiari anziani, minori, non autosufficienti ecc.). Nel corso della pandemia “Covid-19”, il Telelavoro si è dimostrato anche strumento utile per il contenimento dei rischi di trasmissione del virus tra i Lavoratori.

Per le sue caratteristiche, il Telelavoro si presta ad essere principalmente svolto nell’ambito impiegatizio o nei servizi che, per lo svolgimento dell’attività lavorativa, prevedano l’utilizzo di strumenti telefonici, informatici o telematici.

Art. 58 - Telelavoro: definizione - Il Telelavoro è un modo di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato reso possibile dall’utilizzo di sistemi telefonici, elettronici ed informatici e dall’esistenza di una rete di comunicazione fra il Telelavoratore e l’Azienda.

Il Telelavoro è pertanto solo un modo particolare di rendere la prestazione lavorativa e, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno ai locali aziendali, esso è soggetto alla disciplina del lavoro e all’organizzazione aziendale. Trattandosi solo di un particolare modo di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato, il Telelavoratore è titolare dei medesimi diritti e doveri di coloro che svolgono, per il medesimo tempo, l’identica attività lavorativa nei locali aziendali.

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

Art. 59 - Telelavoro: tipologie - Il Telelavoro può essere di tre tipi:

- 1) **domiciliare**: *svolto nell’abitazione del Telelavoratore;*
- 2) **remotizzato o “a distanza”**: *se svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri, i quali non coincidono né con l’abitazione del Telelavoratore, né con gli uffici aziendali;*
- 3) **misto**: *nel caso in cui una parte della prestazione complessiva avvenga con periodica stabilità all’interno dell’Azienda.*

Art. 60 - Telelavoro: ambito di applicazione del presente Titolo - Il Telelavoro si applica ai Dipendenti subordinati e, come per la generalità dei dipendenti, potrà svolgersi a tempo pieno o parziale ed essere a tempo determinato o indeterminato.

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

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

Art. 61 - Telelavoro: condizioni e reversibilità - Il Telelavoro ha carattere volontario sia per l’Azienda che per il Lavoratore.

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

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

Lo svolgimento del Telelavoro dev’essere stipulato in forma scritta “*ad probationem*”, cioè ai fini della regolarità amministrativa e della prova.

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

Art. 62 - Telelavoro: formazione - I Telelavoratori dovranno poter fruire della formazione specifica sugli strumenti di lavoro che utilizzano e sulle caratteristiche di tale forma d'organizzazione del lavoro. Tale formazione sarà fornita dall'Azienda o dalle strutture formative paritetiche locali, ove presenti, conformemente ai programmi approvati dalle strutture paritetiche regionali o nazionali per la specifica attività.

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

Art. 63 - Telelavoro: postazione di lavoro - I costi per la postazione del Telelavoratore, i collegamenti necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, compresa l'eventuale copertura assicurativa della stessa, sono a carico dell'Azienda.

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

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

Art. 64 - Telelavoro: rimborso costi di esercizio - Il rimborso da parte dell'Azienda dei costi di esercizio sostenuti dal Telelavoratore ed analiticamente documentati può avvenire tramite “Nota spese”.

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

Art. 65 - Telelavoro: rimborso chilometrici - Salvo diversa futura disposizione di Legge, qualora la sede di lavoro fosse contrattualmente definita nell'abitazione del Telelavoratore, allo stesso spetterà il rimborso delle spese di viaggio sostenute nell'interesse dell'Azienda, solo con commisurazione dei costi dalla propria abitazione.

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

Art. 66 - Telelavoro: trasferte - Salvo diversa futura disposizione di Legge, le eventuali trasferte richieste al Telelavoratore che abbia contrattualmente definita la sede di lavoro nella propria abitazione, si configurano a partire dalla predetta sede.

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

Art. 67 - Telelavoro: protezione dei dati e informazioni - L'Azienda disporrà tutte le misure appropriate a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal Lavoratore dipendente per fini professionali; essa provvederà ad informare il Telelavoratore in ordine a tutte le norme di Legge e alle regole sulla protezione dei dati.

La responsabilità del rispetto personale, ambientale e sociale di tali norme e regole sarà del Telelavoratore.

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

Art. 68 - Telelavoro: procedure disciplinari - Nel Telelavoro, l'obbligo d'esposizione delle norme e sanzioni disciplinari, ex 1° comma, art. 7 Legge 300/1970, sarà assolto anche mediante inoltro telematico delle norme stesse all'indirizzo del Lavoratore. Sarà compito del Lavoratore salvare tali norme in modo da poter sempre agevolmente consultarle.

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

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

Le comunicazioni aziendali trasmesse all'indirizzo di posta elettronica del

Telelavoratore, salvo comprovato impedimento o forza maggiore, s'intenderanno ricevute alla mezzanotte del giorno di trasmissione.

Art. 69 - Telelavoro: tempo di lavoro - Il Telelavoratore, salvo diverso accordo stipulato nel Contratto di assunzione o di trasformazione in Telelavoro, gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro in modo però compatibile ai “corridoi” di ricevimento e trasmissione dati con l'Azienda. Con riferimento all'orario di lavoro, non sono applicabili al Telelavoratore le norme previste dal D.Lgs. 66/2003, salvo che esso non sia cogente ed aziendalmente definito.

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

Art. 70 - Telelavoro: diritti del Telelavoratore - Il Telelavoratore, in proporzione alle mansioni ed al lavoro svolto, ha gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei Lavoratori dipendenti che operano in Azienda ed avrà diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera previsti per la generalità dei Lavoratori dipendenti con le medesime mansioni e tempi lavorati.

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

Art. 71 - Telelavoro: doveri del Telelavoratore - Il Telelavoratore ha gli stessi obblighi di diligenza, collaborazione e fedeltà degli altri Lavoratori.

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

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

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

Il Telelavoratore è soggetto, per tutte le parti applicabili, alle disposizioni sulla disciplina del lavoro previsti per la generalità dei Lavoratori.

Art. 72 - Telelavoro: telecontrollo - L'Azienda, in funzione dell'esperienza e previo Accordo di Secondo Livello, potrà attivare gli strumenti di telecontrollo delle prestazioni nel rispetto del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, della Privacy e delle Leggi vigenti in materia, fermo restando che nessun teledispositivo di controllo quantitativo o qualitativo del lavoro svolto potrà essere inserito o utilizzato all'insaputa dei telelavoratori.

Art. 73 - Telelavoro: sicurezza e salute - L'Azienda garantirà il rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza del Telelavoratore e, a tal fine, deve consegnare al dipendente e al RLS (o al RST) un'informativa scritta nella quale siano individuati i rischi generali e quelli specifici connessi al particolare modo di esecuzione del rapporto di lavoro, provvedendo ad aggiornarla al mutare dell'esperienza e delle condizioni operative.

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

Art. 74 - Telelavoro: competenza della Commissione Bilaterale Contrattuale “Telelavoro e Lavoro Agile” - Ogni questione dubbia sul Telelavoro: strumenti di lavoro, competenze, inquadramento, retribuzione e responsabilità, a domanda di almeno una Parte interessata, sarà definita dalla Commissione Bilaterale Contrattuale “Telelavoro e Lavoro Agile”, dell'Ente Bilaterale di riferimento del presente CCNL.

Art. 75 - Telelavoro: agevolazioni fiscali e contributive - Gli incentivi fiscali e contributivi conseguenti agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in Telelavoro.

Art. 76 - Telelavoro: Contrattazione di Secondo livello - In assenza di analoghi accordi in sede di assunzione, alla Contrattazione Aziendale di Secondo livello è demandato di stabilire:

1. le condizioni ed i termini per l'applicazione del Telelavoro ai Quadri ed Impiegati aziendali che svolgano funzioni ad esso compatibili;
2. le eventuali Indennità o Premi correlati ai particolari modi di svolgimento dell'attività lavorativa;
3. gli eventuali riconoscimenti, addebiti o ripartizioni delle spese per gli strumenti utilizzati nel Telelavoro in caso di anticipato immotivato recesso da parte del Lavoratore;

4. l'adozione di misure dirette a favorire l'integrazione del Telelavoratore nell'ambiente di lavoro, come i contatti con i colleghi, l'esercizio dei diritti sindacali e l'accesso alle informazioni aziendali;
5. il carico di lavoro, la sua misura e verifica, gli eventuali strumenti di telecontrollo;
6. l'eventuale fascia e condizioni di reperibilità;
7. gli strumenti necessari al Telelavoro e quelli eventualmente accessori;
8. le condizioni che permettano al Telelavoratore l'autonoma gestione del tempo di lavoro e dei riposi nei limiti di compatibilità aziendale (apertura delle connessioni, presenza di interlocutori interattivi ecc.);
9. ogni altra condizione particolare rilevata in sede aziendale tra le Parti, purché nel rispetto della disciplina inderogabile in materia di lavoro subordinato ed in coerenza con quella prevista dal presente CCNL e dalla normativa legale vigente.

TITOLO XVI

LAVORO AGILE

Premessa generale

Indubbiamente, le crisi generano un forzato e rapido rinnovamento perché evidenziano limiti che, in condizioni normali, sarebbero invece considerati sopportabili.

In tal senso, l'evento prorompente del “Covid-19” ha impresso una fortissima accelerazione all'utilizzo anche remoto di competenze I.C.T. e all'estensione del Lavoro Agile.

Oggi vi è maggiore consapevolezza dei vantaggi che la telematica può offrire al mondo del lavoro in termini di competitività e di flessibilità della prestazione lavorativa.

Così, mentre nel manifatturiero permangono ampie aree di lavoro "tradizionale", essendo connesso a macchine, impianti, attrezzature e programmi complessi e residenti, oggi sono diffuse le professionalità che hanno nel computer e nelle sue estese connessioni, lo strumento principale di lavoro Agile, reso disponibile al lavoratore. Da ciò deriva un'inevitabile trasformazione radicale del modo della prestazione: con il Lavoro Agile che, per le sue caratteristiche, può essere svolto in sedi esterne all'Azienda e all'abitazione del Lavoratore; con il Telelavoro, svolto normalmente nella propria abitazione, ma con connessioni al server aziendale mediante computer e linee dedicate; con altre forme di lavoro di difficile configurazione tradizionale, quali gli incontri telematici. Tutti questi sviluppi sono fortemente cresciuti quale reazione alle chiusure e per ridurre i rischi di contagio. Ancorarsi oggi ad una visione tradizionale del lavoro diventa, perciò, una sfida impossibile. Tutto è "fluidico": il luogo di lavoro, il tempo ad esso dedicato, le mansioni, la disciplina che lo regola, i controlli necessari e possibili.

Si presentano anche inediti problemi rispetto a quelli che erano i tradizionali fondamenti stessi del rapporto di lavoro: la misura della quantità e qualità del lavoro prestato ai fini retributivi; la ridefinizione degli obblighi di collaborazione; una nuova qualificazione della disciplina del lavoro, un tempo principalmente riferita ai problemi di ambito aziendale; il nuovo modo di estrinsecarsi degli obblighi di fedeltà, degli adempimenti e delle richieste garanzie di riservatezza;

la qualificazione della "sede di lavoro" ed il luogo formale di costituzione del rapporto di lavoro, con i suoi effetti retributivi e normativi e la definizione del luogo di decorrenza dei rimborsi viaggio e di qualificazione delle trasferte; la disciplina applicabile, la reversibilità delle scelte, le precedenze, le priorità, le garanzie per il Lavoratore e per l'Impresa; l'adeguamento di norme ed istituti, quali rimborsi spese per viaggi e trasferte, un tempo riferiti alla "normale sede di lavoro", quasi sempre coincidente con la sede dell'azienda, ed ora, come nel Lavoro Agile, sempre variabile.

Il Lavoro Agile, negli ultimi anni, anche quale conseguenza del favore verso il principio del bilanciamento tra la vita lavorativa e la vita personale o privata del lavoratore, ha iniziato a trovare spazio. Dopo un primo riferimento normativo, che disciplinava l'erogazione dei premi di risultato e la partecipazione agli utili di impresa con "tassazione agevolata", precisando che il ricorso al Lavoro Agile, quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, era tra gli elementi concorrenti nella definizione dei Premi di Risultato, vi sono stati altri interventi legislativi che hanno meglio tratteggiato l'istituto (art. 18, L. 81/2017), che è poi "esploso" con la Pandemia Covid correlata.

Art. 77 - Lavoro Agile: Definizioni e ambiti - Il Lavoro Agile, con riferimento ad un rapporto di lavoro subordinato, consiste nell'eseguire la prestazione lavorativa con modi definiti mediante Accordo tra le Parti, per obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici che permettano lo svolgimento dell'attività lavorativa in tale configurazione.

Il Lavoratore Agile è caratterizzato da alcuni elementi quali: flessibilità dell'orario di lavoro e della prestazione, valutazione non puntuale ma complessiva dei risultati, rapporto fiduciario elevato, interlocutorio ed interattivo.

Il Lavoro Agile è oggi favorito dall'uso di strumenti informatici, dal facile accesso alle Banche dati, dalla messa a disposizione in tempo reale dei risultati, dalla possibilità del telecontrollo lavorativo, almeno rispetto ai risultati complessivi raggiunti.

Il Lavoratore, beneficiando della flessibilità, che è appunto uno degli elementi più peculiari del Lavoro Agile, può meglio conciliare i propri bisogni familiari e personali con il lavoro svolto in tale maniera, che è simile a quella del lavoro autonomo, riuscendo così ad essere anche più produttivo, con conseguente vantaggio personale ed aziendale.

Il presente Titolo ha lo scopo di precisare la disciplina contrattuale generale sul Lavoro Agile, da sviluppare, aggiornare ed applicare in sede aziendale, mediante Accordi di Secondo Livello e/o Accordi Individuali, nel rispetto dei principi contrattuali e dei limiti imposti dalla legge.

Inoltre, le Parti stipulanti il presente CCNL riconoscono il particolare valore che il Lavoro Agile può avere anche nell'ambito delle Reti d'impresa, anche al fine di massimizzare l'aumento di competitività del sistema.

Art. 78 - Lavoro Agile: condizioni - Il Lavoro Agile ha carattere volontario sia per l'Azienda che per il Lavoratore, fermo restando che condizione necessaria per avvalersi del diritto a svolgere la prestazione di lavoro in *modo agile* è che essa sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa richiesta al dipendente.

L'accordo deve essere stipulato in forma scritta "*ad probationem*", dunque ai fini della prova, e deve prevedere la disciplina sull'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio dei poteri del Datore di lavoro, agli strumenti resi a disposizione ed utilizzati dal Lavoratore ed alle garanzie di sicurezza e riservatezza.

Tale Accordo potrà essere a termine o a tempo indeterminato.

Nell'Accordo, le Parti devono stabilire:

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

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

Per le procedure semplificate di definizione e comunicazione del Lavoro Agile introdotte durante il periodo “pandemico”, si rinvia alla normativa vigente.

Art. 79 - Lavoro Agile: il recesso - In caso di contratto a tempo indeterminato, dopo il superamento della clausola di durata minima, il recesso dal Lavoro Agile deve avvenire con un preavviso dovuto da entrambe le Parti, non inferiore a 30 giorni. È fatta eccezione per i lavoratori disabili ai sensi della legge n. 68/1999, per i quali il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non potrà essere inferiore a 90 giorni, al fine di permettere un'ideale e adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro, con riguardo alle specifiche esigenze di vita e di cura del lavoratore.

In ogni caso, a fronte di una giusta causa specificatamente riferita al Lavoro Agile, che dovrà essere contestualmente dichiarata dalla Parte che intende recedere dal contratto, il diritto di recesso potrà essere esercitato da ciascuno dei contraenti senza alcun preavviso.

Nell'accordo individuale e/o in quelli di Secondo livello, potranno essere indicate le casistiche che costituiscono giusta causa di recesso dal Lavoro Agile ai sensi del presente articolo.

Per la parte disciplinare generale, si farà riferimento alle casistiche ed alle procedure previste al Titolo LXVII.

Art. 80 - Lavoro Agile: formazione - Al Lavoratore Agile è riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente ed alla periodica certificazione delle relative competenze. Sarà l'Accordo individuale a disciplinare i modi di erogazione della formazione, gli eventuali sistemi di validazione delle competenze, la ripartizione dei costi del processo di certificazione ed anche le scadenze temporali con cui tali certificazioni saranno effettuate.

La formazione del Lavoratore Agile potrà avvenire, al pari degli altri lavoratori, anche in modo telematico, attraverso apposite convenzioni con l'Ente Bilaterale di riferimento.

Art. 81 - Lavoro Agile: sicurezza e igiene del lavoro - L'Azienda garantirà il rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza del Lavoratore Agile e, a tal fine, deve consegnare al dipendente e al RLS (o al RST) un'informativa scritta nella quale siano individuati i rischi generali e quelli specifici connessi al particolare modo di esecuzione della prestazione lavorativa, provvedendo ad aggiornare tale informazione al mutare dell'esperienza e delle condizioni operative.

Il Lavoratore Agile, anche all'esterno dei locali aziendali, è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal Datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione.

Qualora la scelta del luogo o le condizioni di lavoro fossero determinate da esigenze esterne, il Lavoratore dovrà informare tempestivamente l'Azienda in tutti i casi d'idoneità ambientale ai parametri di sicurezza/igiene, anche sospendendo la prestazione lavorativa in attesa d'idonea valutazione dei rischi.

I lavoratori in modalità agile devono essere assicurati all'INAIL ogniquale volta lo svolgimento della loro attività li esponga alle fonti di rischio previste dall'art. 1, D.P.R. n. 1124/1965. Tale assicurazione dovrà essere riferita sia agli infortuni connessi al rischio proprio dell'attività lavorativa, che a quelli connessi alle attività prodromiche e/o accessorie svolte dal Lavoratore Agile, a patto che siano strumentali e connesse allo svolgimento delle mansioni proprie del suo profilo professionale.

Il lavoratore ha, inoltre, diritto alla tutela contro gli infortuni in itinere anche verso il luogo prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, sempreché la scelta del luogo della prestazione sia conseguente ad esigenze connesse alla prestazione stessa o dipendente dalla concordata necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative, e risponda a criteri di ragionevolezza.

Art. 82 - Lavoro Agile: sede e strumenti di lavoro - Il Lavoratore “agile” la cui sede di lavoro fosse esterna all'Azienda, dovrà preventivamente concordare la sede principale di lavoro (i.e. “scelta del luogo della prestazione”), in funzione della quale vi sarà la copertura degli infortuni *in itinere*, dalla quale decorreranno gli eventuali rimborsi chilometrici e si configureranno le condizioni contrattuali e legali di trasferta.

Gli strumenti tecnologici necessari a rendere la prestazione saranno sempre forniti dal Datore, che ne curerà la manutenzione ed il buon funzionamento. Tra gli strumenti necessari potrà esservi anche l'autovettura aziendale o la previsione analitica di rimborso chilometrico o delle spese di viaggio.

Art. 83 - Lavoro Agile: luogo, tempo di lavoro e disconnessione - L'attività lavorativa svolta in parte all'interno di locali aziendali ed in parte all'esterno, suppone una postazione mobile compatibile con lo svolgimento del lavoro in modo “agile” e conforme alle previsioni preventivamente pattuite tra le Parti in materia di sicurezza sul lavoro e relativamente ai rischi assicurati INAIL da parte del Datore di lavoro.

L'orario di lavoro sarà concordato tra Azienda e Lavoratore, fermo restando che esso dovrà comunque rispettare i limiti di durata giornaliera e settimanale previsti dalla Legge e dalla Contrattazione Collettiva, ivi compresi i tempi di riposo del Lavoratore, nonché le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del Lavoratore dalle strumentazioni di lavoro, nelle fasce d'orario concordate e durante le quali il Lavoratore non avrà accesso alle banche dati aziendali e non sarà contattato dall'Azienda, salvo che per urgenti cause imprevedibili.

Art. 84 - Lavoro Agile: trattamento economico e agevolazioni fiscali

Il trattamento economico del Lavoratore Agile non sarà inferiore a quello

applicato ai lavoratori che, all'interno dell'impresa, prestino la medesima quantità e qualità di lavoro, con la sola esclusione delle indennità connesse ai particolari modi di resa della prestazione, quando gli stessi non si configurino nelle concordate fattispecie di Lavoro Agile o svolto in Azienda.

Tutti i benefici eventualmente riconosciuti alla generalità dei Lavoratori per gli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato o per l'attuazione di piani di Welfare aziendale, quando compatibili, devono applicarsi anche ai rapporti di lavoro subordinato in modalità di *Agile*.

In materia di buoni pasto, eventualmente riconosciuti in Azienda, si riporta l'estratto dell'**Interpello n. 956-2631/2020**, in risposta ad apposita **Istanza presentata in data 11/11/2020 dall'Ente Bilaterale Confederale (ENBIC)** all'Agenzia delle Entrate, dalla quale si ricava che il trattamento contributivo e fiscale di favore degli stessi, è dovuto anche per i Lavoratori Agili, od in Telelavoro, in condizione di parità con i Lavoratori che operano in Azienda.

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

Art. 85 - Lavoro Agile: riservatezza o privacy - In materia di riservatezza, per il Lavoratore che presta la sua attività in Lavoro Agile, valgono le stesse tutele e gli stessi obblighi previsti per la generalità dei lavoratori dipendenti. Tale fatto comporta una maggiore formazione ed attenzione per il Lavoratore Agile, così come per il Telelavoratore, in considerazione dell'autonoma scelta o configurazione del posto di lavoro che, almeno nei dettagli, gli compete.

Art. 86 - Lavoro Agile: diritti del Lavoratore - Il Lavoratore Agile, a parità di quantità e qualità di lavoro prestato, ha gli stessi diritti normativi, retributivi di base e sindacali e avrà diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera, previste per i lavoratori dipendenti che operano all'interno dell'azienda.

Art. 87 - Lavoro Agile: doveri del Lavoratore - Il Lavoratore Agile, a parità di condizioni, ha gli stessi obblighi di diligenza, collaborazione e fedeltà degli altri lavoratori. Poiché gli competono alcune scelte che in Azienda sarebbero proprie del Datore (posto di lavoro e sua configurazione, limitazione od esclusione all'accesso di estranei sul luogo di lavoro, collaborazioni sussidiarie dei colleghi

ecc.), ne assume la relativa responsabilità. Egli sarà responsabile di tutelare la riservatezza dei dati e di operare in modo da impedire accessi di estranei alla propria postazione di lavoro.

Il Lavoratore Agile è anche responsabile per l'uso improprio di dispositivi tecnologici che gli sono stati assegnati, e risponde per la violazione delle direttive aziendali sul corretto utilizzo di tali mezzi. Egli dovrà, perciò, custodire con la massima diligenza ed attenzione gli strumenti ricevuti dal datore di lavoro, le password di accesso e le procedure di collegamento, evitando nel modo più assoluto di lasciare connessi i propri terminali di lavoro quando, per qualsiasi ragione, debba allontanarsene.

Il Lavoratore deve segnalare tempestivamente all'Azienda eventuali impossibilità sopravvenute nell'esecuzione del Lavoro Agile pattuito, trasmettendo le giustificazioni nei tempi e modi previsti per la generalità dei lavoratori o con esso singolarmente pattuiti.

Per i doveri in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, si rinvia al precedente art. 73.

Art. 88 - Lavoro Agile: i poteri del datore di lavoro e le sanzioni disciplinari

- Il potere direttivo del Datore di lavoro, per tutto quanto applicabile, è quello previsto dal presente CCNL per la generalità dei Lavoratori. Per i particolari casi specifici, Datore di lavoro e Lavoratore concorderanno, anche con rinvio alle previsioni di eventuale Accordo Aziendale di Secondo livello o tramite Accordo Individuale assistito, le condizioni ed i limiti del potere direttivo e di controllo datoriale, e quali comportamenti siano rilevanti ai fini disciplinari, oltre a quelli espressamente previsti dalla Legge o dal presente CCNL e, in particolare, dal presente Titolo.

L'esercizio del potere disciplinare, quando il lavoratore si trova in azienda, farà riferimento al Codice Disciplinare del CCNL ed all'eventuale Regolamento Aziendale, mentre per l'attività lavorativa svolta fuori dal perimetro aziendale, occorrerà individuare nell'Accordo Aziendale od in quello Individuale, le specifiche condotte che potranno dar luogo alla contestazione disciplinare ed alla successiva applicazione delle sanzioni disciplinari, nel rispetto dell'iter contrattuale e dell'art. 7, legge n. 300/1970.

Pertanto, con l'Accordo che disciplina l'esecuzione della prestazione in modo Agile, anche mediante richiami legali e contrattuali, saranno precisati i casi disciplinari specificamente configurabili, le forme di esercizio del potere direttivo datoriale, gli strumenti utilizzati dal lavoratore e le ricadute dei controlli sull'attività lavorativa.

Art. 89 - Lavoro Agile: la Contrattazione Collettiva di Secondo livello

La titolarità contrattuale in materia di Lavoro Agile è riconosciuta ad ogni livello di Contrattazione, sia mediante il presente CCNL o, possibilmente, mediante

Accordo Aziendale di Secondo livello e/o Accordo Individuale assistito.

Ciò, in particolare per disciplinare:

- a) le condizioni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nel Lavoro Agile;
- b) l'orario di lavoro del Lavoratore Agile ed i relativi riposi;
- c) le condizioni ed i termini per l'applicazione del Lavoro Agile ai Quadri ed Impiegati aziendali con funzioni commerciali, di collegamento, tutela immagine, studio, ricerca, organizzazione dei servizi ecc.;
- d) gli strumenti di lavoro utilizzati in modalità agile;
- e) eventuali indennità e/o premi correlati ai particolari modi di svolgimento agile dell'attività lavorativa;
- f) eventuali riconoscimenti, addebiti e ripartizioni delle spese per gli strumenti utilizzati nel Lavoro agile, in caso di anticipato immotivato recesso da parte del Lavoratore;
- g) ogni altra condizione particolare rilevata in sede aziendale tra le Parti, purché nel rispetto della disciplina legale inderogabile in materia di lavoro subordinato ed in coerenza a quella prevista dal presente CCNL.

Art. 90 - Lavoro Agile: competenza della Commissione Bilaterale Contrattuale “Telelavoro e Lavoro Agile” - Ogni questione dubbia sul Lavoro Agile: strumenti di lavoro, competenze, inquadramento, retribuzione e responsabilità, a domanda di almeno una Parte interessata, sarà definita dalla Commissione Bilaterale Contrattuale “Telelavoro e Lavoro Agile”, dell’Ente Bilaterale di riferimento del presente CCNL.

N.B. Smart working e Lavoratori fragili e genitori - Decreto Lavoro

Il testo di conversione in legge del Decreto Lavoro ha prorogato la possibilità di lavorare in modalità agile fino al 30 settembre per i lavoratori fragili pubblici e privati che rientrano tra le condizioni indicate al D.M. 4 febbraio 2022 del Ministero della Salute. Inoltre, per i fragili a rischio Covid e i genitori con figli sotto i 14 anni d'età lo smart working è prorogato fino alla fine dell'anno - 2023 (artt. 28 bis e 42 D.L. n. 48/2023, conv. L. n. 85/2023). Per entrambe le Categorie, non è necessaria la stipula di specifici Accordi Individuali, fermo restando che il Datore di lavoro dovrà effettuare le comunicazioni obbligatorie sull'applicativo disponibile al sito servizi.lavoro.gov.it, denominato “Lavoro Agile”.

TITOLO XVII LAVORO INTERMITTENTE

Premessa

Il ricorso al Contratto Intermittente può essere una soluzione consigliata per le intensificazioni del lavoro nei fine settimana o in concomitanza di particolari festività o scadenze amministrative. È un contratto che permette di sopperire alle impreviste esigenze con personale già selezionato,

con il necessario rapporto fiduciario, la competenza e la prontezza nell'effettuazione dell'opera richiesta.

Il Lavoratore ha il vantaggio di poter conciliare il lavoro con altro impegno (esempio: gli studenti).

Art. 91 - Lavoro Intermittente: definizione - Con il contratto di lavoro intermittente o “a chiamata”, che potrà essere sia a tempo determinato che indeterminato, il Lavoratore si pone a disposizione di uno Studio, che potrà utilizzarne la prestazione nelle seguenti ipotesi Oggettive o Soggettive.

Oggettive:

- a) per lo svolgimento di mansioni di carattere stagionale, discontinuo o sostitutivo o per l'intensificazione straordinaria di lavori, quali, ad esempio:
 - ❖ servizi di portineria, guardiania, ricevimento ed accoglienza;
 - ❖ servizi di sorveglianza;
 - ❖ fattorino e addetto alla consegna corrispondenza e/o merci, con uso di normali mezzi di trasporto;
 - ❖ servizi di pulizie, manutenzione, disinfestazione, derattizzazione ecc.;
 - ❖ manutenzione del verde;
 - ❖ attività a carattere discontinuo (volantinaggio ecc.);
 - ❖ attività connesse a manifestazioni, promozioni o fiere;
 - ❖ addetti ai *Call Center*;
 - ❖ dichiarazioni annuali;
 - ❖ attività di inventario;
 - ❖ informatizzazione del sistema o di documenti e loro archiviazione;
 - ❖ altre ipotesi individuate dalla Contrattazione di Secondo livello tra le Parti aziendali;
- b) quelli da rendersi nei fine settimana, nei Periodi Feriali o in altri eventuali periodi successivamente individuati dalla Contrattazione di Secondo Livello tra le Parti aziendali;
- c) per le attività previste nel Regio Decreto n. 2657/1923.

Soggettive:

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

Il Contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore, per un periodo complessivamente non superiore a 400 (quattrocento) giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 (tre) anni solari.

In caso di superamento del predetto periodo, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Art. 92 - Lavoro Intermittente: forma e comunicazioni - Il contratto di lavoro intermittente, ai fini della prova, deve essere stipulato in forma scritta e la lettera di assunzione deve indicare i seguenti elementi:

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

Prima dell'inizio di ciascuna prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 (trenta) giorni, l'Azienda è tenuta a comunicarne¹ la durata alla Direzione - Ispettorato Territoriale del Lavoro competente, mediante sms o posta elettronica, nonché con altri modi di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie individuali.

Nota: ¹ Si ricorda che, in caso di violazione degli obblighi di comunicazione, sarà applicata la sanzione amministrativa da € 400,00 (quattrocento) a € 2.400,00 (duemilaquattrocento) per ciascuna omessa comunicazione.

Art. 93 - Lavoro Intermittente: trattamento economico - Tutti i trattamenti economici previsti dal CCNL dovranno essere riconosciuti ai Lavoratori Intermittenti in modo proporzionale al periodo effettivamente lavorato, mediante retribuzione oraria onnicomprensiva delle retribuzioni dirette, differite e in natura equivalenti a quelle spettanti, per lo stesso tempo lavorato e a parità di condizioni e mansioni, a un dipendente a tempo pieno e indeterminato del medesimo livello d'inquadramento. Ciò premesso, si riportano sinteticamente i trattamenti da riconoscere al Lavoratore Intermittente:

1) Retribuzione Diretta:

Per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, si dovrà riconoscere 1/173°

della **R.I.M.**

In assenza di diverso Accordo di Secondo Livello od Individuale, l’Indennità di Mancata Contrattazione prevista all’art. 235 del CCNL, non potendo calcolarsi nel lavoro intermittente secondo i criteri contrattualmente indicati, dovrà essere sostituita, per ciascuna ora effettivamente lavorata, da 1/173° dell’importo previsto per assenze pari a zero, come previsto nella seguente Tabella 1.

Tabella 1): I.M.C. nel Lavoro Intermittente

Livello	Quota Oraria I.M.M.C.
Quadro	€ 0,58058
A1	€ 0,50318
A2	€ 0,45156
B1	€ 0,39994
B2	€ 0,36127
C1	€ 0,33543
C2	€ 0,30965
D1	€ 0,28902
D2	€ 0,25803

2) Retribuzione Differita:

Per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, si dovrà riconoscere, quale quota oraria della retribuzione differita per Tredicesima Mensilità, 1:1904° della **R.I.M.**

Le ferie dovranno essere riconosciute nella parte effettivamente maturata dal Lavoratore e, in deroga al principio generale secondo il quale il rateo mensile matura per ogni mese o frazione di mese superiore ai 14 giorni, il Lavoratore Intermittente matura 1:1904 ore di ferie (160/anno) per ciascuna ora effettivamente lavorata. Le ferie così maturate saranno godute dal Lavoratore o, in caso di recesso, monetizzate con le competenze di fine rapporto.

3) Trattamento di Fine Rapporto:

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

straordinario o notturno o a turni ecc.

4) **Enti Bilaterali:**

Le prestazioni di Assistenza Sanitaria Integrativa erogate per il tramite dell'Ente Bilaterale, al fine di essere garantite, suppongono il versamento di un contributo annuale predefinito. Nel Lavoro Intermittente, manca la garanzia di “soglia minima” della prestazione lavorativa e, quindi, del corrispondente contributo minimo e della possibilità delle prestazioni integrative sanitarie.

Per quanto precede, le Parti concordano quanto segue:

- 1) per i Lavoratori Intermittenti, i Datori di lavoro non dovranno versare la contribuzione afferente la “*Gestione Speciale*”, né dovranno riconoscere l'Elemento Perequativo Sostitutivo, contrattualmente previsto per i tempi determinati fino a 12 (dodici) mesi (*art. 197 del CCNL*), essendo prevista, in alternativa, l'indennità di cui al sottostante punto 3);
- 2) i contributi per le prestazioni dell'Ente Bilaterale (*Certificazioni, Interpretazioni contrattuali ecc.*) dovuti alla “*Gestione Ordinaria*”, in tutti i casi di ricorso al lavoro intermittente, saranno conformi alla seguente Tabella.

Tabella 2): Contributo alla “Gestione Ordinaria” dell'En.Bi.F. per i Lavoratori Intermittenti

<i>Descrizione</i>	Contributo orario *
A. “Gestione Ordinaria”: <i>Il contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote annuali di € 36,00 per il funzionamento delle RST (art. 8).</i>	
Totale contributo orario dovuti all'En.Bi.F., a totale carico del Datore	0,0347

** Per ogni ora di lavoro prestato dal Lavoratore Intermittente.*

- 3) ai Lavoratori Intermittenti dovrà essere riconosciuta per ciascuna ora lavorata un'Indennità Sostitutiva di Prestazioni integrative al S.S.N. e assicurative degli Enti Bilaterali, pari ad **€ 0,2394**. Tale indennità, non sarà utile alla determinazione della retribuzione oraria spettante e, quindi, anche al calcolo della tredicesima mensilità, delle ferie e del T.F.R.

Art. 94 - Lavoro Intermittente: indennità di disponibilità - Qualora il Lavoratore, a richiesta o chiamata dell'Azienda, garantisca la sua prestazione lavorativa per un predeterminato tempo pattuito, avrà diritto di ricevere, oltre alla retribuzione delle ore effettivamente lavorate, un’*“indennità di disponibilità”* per ciascuna ora della quale assicuri la disponibilità, che non potrà essere inferiore al 20% (venti per cento) della **Componente Parametrica** (cfr. art. 231, lettera A.), maggiorata del rispettivo rateo di tredicesima mensilità.

Nel contratto individuale, dovranno precisarsi le sottostanti norme disciplinari sull’indennità di disponibilità e il valore percentuale della **R.I.M.** effettivamente riconosciuta al Lavoratore.

Il Lavoratore che, per malattia od altra causa, sia nell'impossibilità di rispondere alla chiamata, salvo provata forza maggiore, dovrà informare lo Studio tempestivamente e, comunque, non oltre 12 (dodici) ore dall’inizio dell’impedimento, precisandone la prevedibile durata.

Nel periodo di temporanea indisponibilità, per qualsiasi causa dovuta, il Lavoratore non matura il diritto all’indennità di disponibilità.

Se il Lavoratore non informa lo Studio nei termini anzidetti, perderà il diritto all’indennità di disponibilità per un periodo di 15 (quindici) giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

Il reiterato e ingiustificato rifiuto di rispondere alla chiamata costituisce motivo di licenziamento *per giustificato motivo soggettivo* e comporta la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

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

Art. 95 - Lavoro Intermittente: divieti e condizioni - Lo Studio non potrà ricorrere al lavoro a chiamata nei seguenti casi:

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

Art. 96 - Lavoro Intermittente: informativa - Per gli obblighi informativi del Datore di lavoro, si rinvia all’art. 23 del presente CCNL.

Art. 97 - Lavoro Intermittente: criteri di computo - Ai fini dell’applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, il Lavoratore intermittente è computato nell’organico dell’Azienda in proporzione all’orario di lavoro effettivamente svolto nell’arco di ciascun semestre, con arrotondamento all’unità superiore in caso di decimale uguale o superiore a 5 (cinque).

TITOLO XVIII

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 98 - Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: condizioni - Tale contratto ha l’obiettivo di soddisfare le esigenze momentanee dello Studio, che assume le vesti negoziali di “Utilizzatore” e sarà, normalmente, riferito ai ruoli amministrativi.

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

Per la disciplina del tempo determinato e delle proroghe nel “*Contratto di Somministrazione*” si rinvia al “*Lavoro a tempo determinato*” (art. 46).

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

Art. 99 - Somministrazione di Lavoro: limiti - Ai Lavoratori somministrati presso l’Utilizzatore in forza dei contratti di cui al precedente articolo, sono riconosciute, qualora più favorevoli, le retribuzioni previste dal presente CCNL, salvo le aree d’esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

Il Welfare Contrattuale, l’assistenza sanitaria integrativa e la copertura assicurativa sarà dovuta solo per i contratti che prevedano attività presso l’Utilizzatore senza soluzione di continuità con durata superiore a 12 (dodici) mesi. In tal caso, al pari degli altri lavoratori, sarà dovuta all’En.Bi.F. la contribuzione prevista e i Lavoratori avranno diritto alle relative prestazioni integrative del S.S.N. In alternativa, sarà dovuta la contribuzione all’En.Bi.F. ridotta, come pubblicata nel sito: www.enbif.it e richiamata all’art. 197.

I Lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, somministrati presso le Aziende che applicano il presente CCNL, non possono superare, in ciascuna

unità produttiva, i limiti previsti nella seguente Tabella.

Tab. 1): Limiti Lavoratori Somministrati

Lavoratori Dipendenti dell’Utilizzatore	da 0 a 3	Oltre 4
N. max di Lavoratori Somministrati	1	25%*

** dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l’Utilizzatore al 1° gennaio dell’anno di stipula del contratto, con arrotondamento dei decimali all’unità superiore. Nel caso d’inizio dell’attività aziendale nel corso dell’anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione.*

È, in ogni caso, esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all’art. 8, comma 2, L. n. 223/1991; di soggetti disoccupati che godano da almeno 6 (sei) mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali; di lavoratori “svantaggiati” o “molto svantaggiati” ai sensi dei numeri 4) e 99) dell’art. 2 del Regolamento UE n. 651/2014, così come individuati con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

La Contrattazione Collettiva di Secondo livello potrà stabilire percentuali maggiori con specifica attenzione alle seguenti ipotesi: nuovi appalti, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni o lavoro stagionale.

Art. 100 - Somministrazione di Lavoro: divieti e limiti - Lo Studio non potrà ricorrere alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 (sei) mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 223/1991), che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a 3 (tre) mesi;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell’orario in regime di Cassa Integrazione Guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- in assenza della valutazione dei rischi, in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 101 - Somministrazione di lavoro: regime di solidarietà -

L’Utilizzatore è obbligato in solido con il Somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali,

fatto salvo il diritto di rivalsa verso il Somministratore.

Art. 102 - Somministrazione di lavoro: tutela del lavoratore ed esercizio del potere disciplinare - Il Somministratore deve preventivamente informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività cui essi saranno destinati, formarli ed addestrarli all’uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell’attività lavorativa, in conformità al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Il Contratto di somministrazione potrà prevedere che tale obbligo sia completato, in funzione dei rischi specifici, dall’Utilizzatore.

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

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

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

Art. 103 - Somministrazione di lavoro: informativa - A richiesta delle Parti interessate, ogni dodici mesi l’Utilizzatore comunica alle Rappresentanze Sindacali Aziendali o, in mancanza, agli Organismi territoriali di categoria delle Parti che hanno sottoscritto il presente CCNL, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 104 - Somministrazione di lavoro: diritti sindacali - Il lavoratore somministrato ha diritto ad esercitare presso l’Utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti sindacali, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

Art. 105 - Somministrazione irregolare: effetti - In mancanza di forma scritta, il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori saranno considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze dell’Utilizzatore. Quando la somministrazione avvenga oltre i limiti massimi consentiti dal presente CCNL, nei casi vietati dalla

Legge o al di fuori delle condizioni previste, il lavoratore potrà chiedere, anche soltanto nei confronti dell’Utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest’ultimo, con effetto dall’inizio della somministrazione.

Art. 106 - Somministrazione: computo - Ai fini dell’applicazione di qualsiasi disciplina legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i Lavoratori somministrati non sono computati nell’organico dell’Utilizzatore, fatta eccezione per la disciplina relativa alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

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

Art. 107 - Somministrazione: rinvio alla Legge - Per quanto non previsto in questo Titolo, si rinvia al Capo IV del D. Lgs 81/2015.

TITOLO XIX

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Premessa

Le Parti riconoscono che l’Apprendistato, oltre a rappresentare il principale ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, costituisce lo strumento necessario per l’acquisizione delle specifiche competenze lavorative, anche concorrendo allo sviluppo della competitività aziendale.

Le Parti confermano che questa tipologia contrattuale, per la previsione legale di ridotte contribuzioni, è essenziale per incrementare la presenza giovanile nel lavoro, specialmente in questo periodo di crisi di mercato e occupazionale.

Pertanto, esse intendono promuovere il corretto utilizzo del Contratto di Apprendistato, dando completa attuazione a quanto definito dal D. Lgs. n. 81/2015.

Art. 108 - Apprendistato: definizione - L’Apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e all’occupazione dei giovani. È c.d. a “*causa mista*”, in quanto, a fronte della prestazione lavorativa, il datore di lavoro si obbliga a corrispondere all’apprendista non solo la retribuzione, ma anche la formazione necessaria al conseguimento di una qualificazione professionale.

Art. 109 - Apprendistato: tipologie contrattuali - La Legge prevede tre tipologie di Apprendistato:

- A. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- B. Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- C. Apprendistato di Alta formazione e ricerca.

A. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Esso rappresenta un percorso alternativo alla formazione scolastica, in grado di consentire l'acquisizione di un titolo di studio attraverso il rapporto di lavoro.

Questa forma di Apprendistato è destinata a soggetti che abbiano compiuto 15 (quindici) anni e fino al compimento del 25° (venticinquesimo) anno di età.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 (tre) anni o a 4 (quattro) anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

Il contratto di Apprendistato può essere concluso, fermo restando il limite di durata di cui sopra, in tutti i settori di attività, purché la finalità sia riconducibile al conseguimento di una qualifica professionale.

La regolamentazione dei profili formativi dell'Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, e sentite le associazioni dei Datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

- a) definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226;
- b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna all'Azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale in funzione di quanto stabilito al comma 1 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226;
- c) rinvio ai CCNL stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendali per la determinazione, anche all'interno degli Enti Bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione all'interno dell'Azienda, nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni.

Il datore di lavoro che intenda stipulare tale contratto di apprendistato dovrà sottoscrivere un Protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisca il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro.

Nell'apprendistato, la formazione esterna all'Azienda è impartita dall'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore:

- al 60% (sessanta per cento) dell'orario ordinamentale per il secondo anno;
- al 50% (cinquanta per cento) dell'orario ordinamentale per il terzo e quarto anno;
- al 50% (cinquanta per cento) dell'orario ordinamentale per l'ulteriore

anno finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica.

Per le ore di formazione svolte presso l'istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% (dieci per cento) di quella che gli sarebbe dovuta, fatte salve diverse previsioni contrattuali.

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante.

In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non potrà eccedere quella individuata dal CCNL.

B. Apprendistato Professionalizzante

Con questa forma di contratto possono essere assunti i soggetti di età compresa tra i 18 (diciotto) anni e i 29 (ventinove) anni, fino al giorno antecedente al compimento del 30° anno d'età, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

Il contratto potrà altresì essere stipulato con diciassettenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della L. 53/2003 e del D.Lgs. 226/2005.

La durata del contratto è stabilita dall'art. 114 in relazione al tipo di qualifica da conseguire ma, in ogni caso, non potrà superare i 36 (trentasei) mesi, salvo che per le figure professionali aventi contenuto e competenze analoghe e sovrapponibili a quelle dell'artigianato, per le quali sarà possibile attivare contratti di apprendistato di durata fino a 60 (sessanta) mesi.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'Azienda, sarà integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'Azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali e disciplinata dalle Regioni, sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'Apprendista, si dovrà fare riferimento alla Classificazione del Personale prevista all'art. 227 del presente CCNL.

Ai fini del conseguimento della qualificazione, l'Apprendista è destinato alla formazione teorica, effettuata in aula, mediante corsi esterni o interni, su temi inerenti alla qualifica da conseguire, nel rispetto di un modulo formativo e del monte orario predefinito (a seconda dell'importanza e dell'inerenza del titolo di studio conseguito).

C. Apprendistato di Alta formazione e ricerca

Con questa forma di contratto possono essere assunti, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, soggetti di età compresa tra i 18 (diciotto) anni e i 29 (ventinove) anni, per:

- attività di ricerca;
- conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art. 7 del D.P.C.M. del 25/01/2008;
- praticantato per l'accesso alle Professioni ordinistiche.

Il datore di lavoro che intenda stipulare tale apprendistato deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisca la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, secondo lo schema definito con apposito decreto. Il suddetto protocollo stabilisce, altresì, il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda, anche in deroga al limite di cui all'ar. 2, c. 147, del D.L. 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla L. del 24 novembre 2006, n. 286. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60% (sessanta per cento) dell'orario ordinamentale.

Per le ore di formazione svolte presso l'istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% (dieci per cento) di quella che gli sarebbe dovuta, salva diversa previsione contrattuale. La regolamentazione e la durata del periodo di Apprendistato per attività di ricerca, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le Associazioni territoriali dei Datori di lavoro e dei Lavoratori, le Università, gli Istituti Tecnici e Professionali e altre Istituzioni formative o di ricerca, comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, dell'innovazione e del trasferimento tecnologico.

SACI e ANACI esprimono il loro interesse al Contratto di Apprendistato di Alta formazione e ricerca anche per l'inserimento in formazione degli aspiranti Amministratori di Condominio. Attualmente, non essendo però l'Amministratore di Condominio una professione rientrante tra quelle c.d. ordinistiche, le Parti si attiveranno per la definizione di eventuali Protocolli d'inserimento con le Istituzioni Formative, compatibilmente con la vigente normativa legislativa.

Art. 110 - Apprendistato Professionalizzante: contenuti e condizioni del Contratto di Apprendistato - Il Contratto di Apprendistato deve essere redatto in forma scritta ai fini della prova e dovrà specificare:

- l’eventuale periodo di prova;
- la durata del periodo di Apprendistato;
- il livello iniziale e finale d’inquadramento;
- le mansioni cui sarà adibito l’Apprendista ai fini della qualifica professionale da conseguire al termine del periodo di apprendistato;
- il Tutor o Referente aziendale;
- il rinvio al Piano Formativo Individuale (in sigla P.F.I.), che dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nel presente CCNL e nella normativa Regionale di settore;
- ogni altra informazione richiesta per Legge o Contratto in sede di assunzione.

Art. 111 - Apprendistato Professionalizzante: formazione - La formazione da erogare all’Apprendista dovrà essere conforme al Piano Formativo Individuale (P.F.I.) sottoscritto tra le Parti ed allegato al Contratto individuale di lavoro.

Il P.F.I. è un documento integrativo del Contratto di apprendistato che contiene gli obiettivi formativi dell’Apprendista; esso dovrà essere elaborato dall’Azienda, in collaborazione con il Tutor, conformemente allo schema predisposto ed allegato al presente CCNL (Allegato 1) e sottoscritto dalle Parti (*Datore di lavoro, Tutor e Apprendista*) in sede d’instaurazione del rapporto di apprendistato.

Le Parti, a richiesta, potranno trasmettere il Piano Formativo Individuale alla Commissione Bilaterale di Certificazione per richiederne l’Attestato di Conformità alle previsioni del CCNL (cfr. articolo seguente).

Il percorso formativo dovrà essere personalizzato in funzione del titolo di studio dell’Apprendista, della sua pregressa esperienza e della qualifica di destinazione. Esso dovrà comprendere:

- la formazione specifica: finalizzata all’acquisizione delle competenze tecnico-professionali specialistiche della qualifica da conseguire;
- la formazione teorica: relativa alla sicurezza, igiene del lavoro e alle competenze c.d. “trasversali”.

Contenuti della formazione

Le Parti, in via esemplificativa, individuano i seguenti ambiti formativi che dovranno essere sviluppati in funzione della realtà aziendale e delle mansioni per le quali l’Apprendista è in formazione:

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

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

La formazione teorica, il cui programma, modi e durata dovranno essere precisati e registrati nel P.F.I., sarà preferibilmente erogata dagli Organismi Formativi Bilaterali o, in subordine, dalle strutture convenzionate.

In alternativa, la formazione potrà essere erogata dagli Organismi Regionali Convenzionati, sulla base dei programmi certificati dall'Ente Bilaterale o integrata dalla formazione pubblica, generalmente sulle c.d. *competenze trasversali*.

Le Parti concordano che gli Apprendisti potranno usufruire anche della formazione a distanza, c.d. *e-learning*, nell'ambito della progettazione formativa coordinata dall'Ente Bilaterale En.Bi.F.

L'Azienda dovrà dare tempestiva comunicazione alla Regione della scelta formativa teorica effettuata (*tramite l'Ente Bilaterale o Strutture Convenzionate*).

Modi della formazione

La formazione può essere svolta mediante:

- affiancamento al personale qualificato (interna);
- addestramento pratico nel lavoro (*on the job* - interna);
- lezioni e/o esercitazioni (interna);
- testimonianze;
- visite aziendali;
- formazione a distanza (*e-learning*);
- utilizzo dei servizi delle Università Telematiche;
- partecipazione a Corsi, Fiere, Convegni ecc., in particolare a quelli organizzati dalle Associazioni Datoriali di riferimento (es. ANACI-SACI);
- altre metodologie atte a garantire il perseguimento degli obiettivi formativi del Piano Formativo.

La **formazione interna** comprenderà sia quella “pratica” di spiegazione, istruzione e prove di utilizzo dei vari strumenti, programmi, processi e servizi necessari per lo svolgimento del lavoro, sia quella “teorica” sulle particolari normative che disciplinano il settore.

La formazione in materia di **sicurezza e igiene del lavoro**, che potrà essere erogata anche tramite il sistema bilaterale contrattuale e le strutture convenzionate, dovrà:

- essere documentata;
- essere effettuata, generalmente, entro i primi 6 (sei) mesi di lavoro;
- avvenire secondo quanto previsto dal D.L. n. 81/2008 e s.m.i., dall’Accordo Stato-Regione del 07/07/2016, considerando i rischi specifici presenti nel luogo di lavoro, così come rilevabili dal Documento di Valutazione dei Rischi aziendali, che dovrà essere aggiornato al Rischio biologico “indiretto” da coronavirus SARS-Cov-2 (c.d. “Covid-19”);
- prevedere la formazione teorica conforme al co. 1 dell’art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (*concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell’Azienda*).

La restante formazione, nel rispetto degli obiettivi formativi, potrà essere distribuita nelle diverse articolazioni previste nel Piano Formativo Individuale, entro la durata del Contratto di Apprendistato, preferibilmente in connessione funzionale con le mansioni progressivamente svolte.

Per il trattamento retributivo delle ore di formazione sia teorica sia pratica, si rimanda all’art. 114 del presente Titolo.

Art. 112 - Apprendistato Professionalizzante: Tutor o Referente aziendale - Il Tutor o Referente aziendale, se diverso dal Datore di Lavoro, potrà essere individuato tra i lavoratori qualificati di livello superiore, o almeno pari, a quello in cui l’Apprendista sarà inquadrato al termine dell’apprendistato, e che svolgono attività lavorativa coerente con quella finale dell’Apprendista.

Il Tutor dovrà conoscere i diritti e i doveri dell’Apprendista, gli obblighi aziendali nei suoi confronti, nonché avere un’esperienza lavorativa di almeno 3 (tre) anni. Quest’ultimo requisito non si applicherà solo nel caso in cui “*l’attività lavorativa coerente a quella finale dell’Apprendista*” non fosse prima presente in Azienda, trattandosi di nuova attività.

Il Tutor o Referente aziendale dovrà seguire ed indirizzare l’Apprendista nel percorso formativo, valutandone periodicamente le competenze acquisite e rilevando le eventuali difficoltà presenti, al fine di adottare soluzioni migliorative.

Art. 113 - Apprendistato: Periodo o Patto di prova - L’assunzione dell’Apprendista diverrà definitiva dal positivo compimento del Patto di prova. La durata di tale Patto di prova non potrà superare i limiti previsti per la generalità dei lavoratori, commisurati al livello finale di qualificazione

dell'Apprendista. Durante la prova, l'Apprendista ha diritto ai trattamenti previsti dalla Legge e dal Contratto per gli apprendisti di uguale qualifica, che abbiano superato il Patto di prova.

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

La malattia o l'infortunio dell'Apprendista sospende il periodo di prova, conformemente a quanto previsto al punto A. dell'art. 155.

Art. 114 - Apprendistato Professionalizzante: durata e inquadramento - La durata dei Contratti di Apprendistato sarà conforme alla seguente Tabella 1).

Come indicato in Tabella 1), nel primo periodo, l'inquadramento e la corrispondente retribuzione saranno di due livelli inferiori rispetto a quella prevista per l'inquadramento finale. Nel secondo periodo, l'inquadramento e la retribuzione saranno di un livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale. Mentre, per il livello finale D1, l'inquadramento sarà su base percentuale, come di seguito sintetizzato.

Tabella 1: Durata e inquadramento degli Apprendisti

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8
Inquadramento Finale	Durata Primo Periodo	Livello di inquadramento e retribuzione	Durata Secondo Periodo	Livello di inquadramento e retribuzione	Durata Totale	Totale ore di Formazione *	
						Teorico	Pratica
A1 - ex 1° Livello	18 mesi	B1 -3° Livello	18 mesi	A2 -2° Livello	36 mesi	80	160
A2 - ex 2° Livello	18 mesi	B2 -4° Livello	18 mesi	B1 -3° Livello	36 mesi	80	160
B1 - ex 3° Livello	18 mesi	C1 -5° Livello	18 mesi	B2 -4° Livello	36 mesi	64	146
Operatore di Vendita di 1° Cat.	18 mesi	Operatore di Vendita di 3° Cat.	18 mesi	Operatore di Vendita di 2° Cat.	36 mesi	64	116
B2 - ex 4° Livello	18 mesi	C2 -6° Livello	18 mesi	C1 -5° Livello	36 mesi	64	116
Operatore di Vendita di 2° Cat.	18 mesi	80% Operatore di Vendita di 3° Cat.	18 mesi	90% Operatore di Vendita di 3° Cat.	36 mesi	64	146
C1 - ex 5° Livello	16 mesi	D1 -7° Livello	16 mesi	C2 -6° Livello	32 mesi	48	112
C2 - ex 6° Livello	15 mesi	D2 -8° Livello	15 mesi	D1 -7° Livello	30 mesi	40	80
D1 - ex 7° Livello	14 mesi	80% di D2 -8° Livello	14 mesi	90% di D2 -8° Livello	28 mesi	40	80

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

Qualifiche con durata dell'apprendistato superiore a 36 mesi

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

Le Regioni e le Associazioni Datoriali potranno definire, anche nell'ambito della bilateralità contrattuale, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

Nelle Tabelle 2) e 3) che seguono si riportano le qualifiche professionali riconducibili a quelle dell'artigianato:

Tabella 2) - SETTORI: FACILITY MANAGEMENT E LAVORAZIONI MECCANICHE (segue in pagina successiva)

Qualifica Finale	Livello di destinazione	Durata massima dell'apprendistato
<i>Collaudatore</i>	<i>B2 - ex 4°</i>	<i>60</i>
<i>Installatore di grandi impianti o apparecchiature complesse</i>	<i>B2 - ex 4°</i>	<i>60</i>
<i>Manutentore</i>	<i>B2 - ex 4°</i>	<i>60</i>
<i>Modellista</i>	<i>B2 - ex 4°</i>	<i>60</i>
<i>Montatore</i>	<i>B2 - ex 4°</i>	<i>60</i>
<i>Riparatore</i>	<i>B2 - ex 4°</i>	<i>60</i>
<i>Tracciatore</i>	<i>B2 - ex 4°</i>	<i>60</i>
<i>Ascensorista</i>	<i>C1 - ex 5°</i>	<i>54</i>
<i>Collaudatore</i>	<i>C1 - ex 5°</i>	<i>54</i>
<i>Frigorista</i>	<i>C1 - ex 5°</i>	<i>54</i>
<i>Giuntista</i>	<i>C1 - ex 5°</i>	<i>54</i>
<i>Guardafili</i>	<i>C1 - ex 5°</i>	<i>54</i>
<i>Installatore di impianti</i>	<i>C1 - ex 5°</i>	<i>54</i>
<i>Manutentore</i>	<i>C1 - ex 5°</i>	<i>54</i>
<i>Modellista</i>	<i>C1 - ex 5°</i>	<i>54</i>

<i>Montatore</i>	<i>C1 - ex 5°</i>	<i>54</i>
<i>Saldatore</i>	<i>C1 - ex 5°</i>	<i>54</i>
<i>Tracciatore</i>	<i>C1 - ex 5°</i>	<i>54</i>
<i>Addetto conduzione impianti</i>	<i>C2 - ex 6°</i>	<i>50</i>
<i>Ascensorista</i>	<i>C2 - ex 6°</i>	<i>50</i>
<i>Autoriparatore</i>	<i>C2 - ex 6°</i>	<i>50</i>
<i>Collaudatore</i>	<i>C2 - ex 6°</i>	<i>50</i>
<i>Costruttore su banco o su macchine</i>	<i>C2 - ex 6°</i>	<i>50</i>
<i>Frigorista</i>	<i>C2 - ex 6°</i>	<i>50</i>
<i>Fumista</i>	<i>C2 - ex 6°</i>	<i>50</i>
<i>Giuntista</i>	<i>C2 - ex 6°</i>	<i>50</i>
<i>Guardafili</i>	<i>C2 - ex 6°</i>	<i>50</i>
<i>Installatori Impianti</i>	<i>C2 - ex 6°</i>	<i>50</i>
<i>Manutentore</i>	<i>C2 - ex 6°</i>	<i>50</i>
<i>Modellista</i>	<i>C2 - ex 6°</i>	<i>50</i>
<i>Primarista</i>	<i>C2 - ex 6°</i>	<i>50</i>
<i>Ramista</i>	<i>C2 - ex 6°</i>	<i>50</i>
<i>Riparatore</i>	<i>C2 - ex 6°</i>	<i>50</i>
<i>Saldatore</i>	<i>C2 - ex 6°</i>	<i>50</i>
<i>Tubista impianti idrotermosanitari e di condizionamento</i>	<i>C2 - ex 6°</i>	<i>50</i>
<i>Ascensorista</i>	<i>D1 - ex 7°</i>	<i>48</i>
<i>Autoriparatore</i>	<i>D1 - ex 7°</i>	<i>48</i>
<i>Collaudatore</i>	<i>D1 - ex 7°</i>	<i>48</i>
<i>Costruttore su banco o su macchine</i>	<i>D1 - ex 7°</i>	<i>48</i>
<i>Fumista</i>	<i>D1 - ex 7°</i>	<i>48</i>
<i>Installatore d'impianti</i>	<i>D1 - ex 7°</i>	<i>48</i>
<i>Manutentore Frigorista</i>	<i>D1 - ex 7°</i>	<i>48</i>
<i>Manutentore</i>	<i>D1 - ex 7°</i>	<i>48</i>
<i>Meccanico aggiustatore di bilance automatiche</i>	<i>D1 - ex 7°</i>	<i>48</i>
<i>Riparatore</i>	<i>D1 - ex 7°</i>	<i>48</i>
<i>Saldatore</i>	<i>D1 - ex 7°</i>	<i>48</i>

Tabella 3) - SETTORI: SERVIZI AUSILIARI ALL'EDILIZIA, RESTAURO E CONSERVAZIONE

Qualifica Finale	Livello di destinazione	Durata massima dell'apprendistato
<i>Restauratore</i>	<i>B2 - ex 4°</i>	<i>60</i>
<i>Restauratore</i>	<i>C1 - ex 5°</i>	<i>54</i>
<i>Muratore</i>	<i>C1 - ex 5°</i>	<i>54</i>
<i>Carpentiere</i>	<i>C2 - ex 6°</i>	<i>50</i>
<i>Ferraiole</i>	<i>C2 - ex 6°</i>	<i>50</i>
<i>Montatore</i>	<i>C2 - ex 6°</i>	<i>50</i>
<i>Muratore</i>	<i>C2 - ex 6°</i>	<i>50</i>
<i>Addetto all'applicazione di cartongesso e controsoffittature</i>	<i>D1 - ex 7°</i>	<i>48</i>
<i>Addetto all'applicazione di parati speciali</i>	<i>D1 - ex 7°</i>	<i>48</i>
<i>Addetto Cappottatura</i>	<i>D1 - ex 7°</i>	<i>48</i>
<i>Carpentiere</i>	<i>D1 - ex 7°</i>	<i>48</i>
<i>Decoratore</i>	<i>D1 - ex 7°</i>	<i>48</i>
<i>Ferraiole</i>	<i>D1 - ex 7°</i>	<i>48</i>
<i>Montatore ponteggi fissi</i>	<i>D1 - ex 7°</i>	<i>48</i>
<i>Montatore ponti mobili</i>	<i>D1 - ex 7°</i>	<i>48</i>
<i>Mosaicista</i>	<i>D1 - ex 7°</i>	<i>48</i>
<i>Muratore</i>	<i>D1 - ex 7°</i>	<i>48</i>
<i>Pittore</i>	<i>D1 - ex 7°</i>	<i>48</i>
<i>Posatore</i>	<i>D1 - ex 7°</i>	<i>48</i>
<i>Restauratore</i>	<i>D1 - ex 7°</i>	<i>48</i>
<i>Verniciatore</i>	<i>D1 - ex 7°</i>	<i>48</i>

L'Azienda che abbia Figure professionali riconducibili a quelle dell'artigianato, non presenti nell'elenco di cui sopra, e che intenda attivare Contratti di apprendistato di durata superiore ai 36 (trentasei) mesi, potrà rivolgersi all'apposita Commissione Bilaterale Nazionale dell'Ente Bilaterale per la richiesta di inserimento delle figure professionali di interesse nella previsione di cui al presente paragrafo (*indirizzo di posta elettronica: certificazione@enbif.it*).

Art. 115 - Apprendistato Professionalizzante: precedenti periodi di apprendistato - I periodi di apprendistato di durata pari ad almeno 12 (dodici) mesi, svolti presso altri datori di lavoro per la medesima qualifica finale, saranno computati ai fini della durata complessiva dell'apprendistato, purché non vi sia stata un'interruzione superiore ad un anno dal termine del precedente periodo di Apprendistato. In tale ultimo caso, la durata complessiva del contratto di

apprendistato in essere sarà ridotta di soli 6 (sei) mesi.

In caso di completamento dell'apprendistato prima interrotto con la medesima Azienda e riferito alla medesima qualifica, il precedente periodo sarà sempre computato “alla pari”, ossia per la sua effettiva durata, ai fini dei termini complessivi del contratto d'apprendistato.

Art. 116 - Apprendistato Professionalizzante: prolungamento del periodo di apprendistato - In caso di assenze con diritto alla conservazione del posto (*malattia, infortunio, gravidanza e puerperio*) superiori a 30 (trenta) giorni complessivi di calendario, il contratto di apprendistato sarà prolungato per un periodo pari alla durata delle assenze, fermo restando il limite massimo temporale di durata del contratto di apprendistato.

Al di fuori del periodo di prova dell'Apprendistato, diversamente regolamentato dal CCNL, in caso di assenze superiori a 30 (trenta) giorni causate da ragioni diverse da quelle sopra indicate, l'Azienda avrà diritto di recedere dal contratto nel rispetto delle discipline contrattuali previste per la generalità dei lavoratori.

Art. 117 - Apprendistato in cicli stagionali - Tenuto conto che gli ambiti del presente CCNL potrebbero essere soggetti alla stagionalità, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 44, co. 5 del D.Lgs. 81/2015, e ferma restando la durata massima del periodo di apprendistato (36 o 60 mesi) di cui all'articolo 114 che precede, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato:

1. in più stagioni, attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque compiersi entro 60 (sessanta) mesi di calendario dalla data di prima assunzione;
2. mediante la costituzione di un rapporto di apprendistato a Tempo Parziale Verticale, annualmente coincidente con la durata stagionale di riferimento.

Nel primo caso, l'apprendista assunto a tempo determinato per una stagione, per proseguire l'apprendistato nella stagione successiva, dovrà esercitare il diritto di precedenza, comunicando tale volontà per iscritto, con accusazione di ricevuta, entro 30 (trenta) giorni dalla data di cessazione del rapporto.

Nel secondo caso, la durata dell'Apprendistato sarà determinata dall'Azienda e dall'Apprendista in sede di assunzione, entro i limiti di durata totale prevista dall'art. 114 che precede, utilizzando il criterio della somma dei singoli periodi annuali effettivamente lavorati.

Per le caratteristiche proprie del rapporto di apprendistato a tempo determinato stagionale, in deroga alle previsioni degli artt. 19 e 21 del D.Lgs. 81/2015, non vi sarà trasformazione della successione di rapporti a tempo determinato in tempo indeterminato, fino al compiersi del periodo totale lavorato di apprendistato previsto nella lettera di assunzione (massimo 36 o 60 mesi).

Ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale, saranno utili anche

eventuali prestazioni di breve durata, omogenee alla qualifica da conseguire, rese nell’intervallo tra una stagione e l’altra.

Art. 118 - Apprendistato: proporzione numerica e facoltà di assumere - Il numero massimo di Apprendisti da assumere presso lo Studio, direttamente o indirettamente per il tramite delle Agenzie di somministrazione, a tempo indeterminato o determinato stagionale, non può superare il rapporto di 3 (tre) a 2 (due) rispetto alle maestranze specializzate e qualificate presenti. In caso di Studi che occupino fino a 9 (nove) Lavoratori, il numero di Apprendisti non può superare il 100% (cento per cento) della forza presente qualificata. Se un’Azienda ha alle proprie dipendenze fino a 2 (due) Lavoratori qualificati, potrà assumere al massimo 3 (tre) Apprendisti.

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

Tabella 1) - LIMITI QUANTITATIVI PER DATORI DI LAVORO NON ARTIGIANI	
Numero Lavoratori in Azienda	Numero Apprendisti che possono essere assunti
Da 0 fino a 2 lavoratori qualificati	3
Da 3 a 9 dipendenti, con almeno 3 Lavoratori qualificati	1 per ciascun Lavoratore qualificato
Oltre i 9 dipendenti, con almeno 3 lavoratori qualificati	3 Apprendisti ogni 2 Lavoratori qualificati

Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano alle imprese artigiane per le quali trova applicazione l’art. 4 della L. n. 443/1985, così come riportata per semplicità nella seguente Tabella 2) (*che segue in pagina successiva*).

Tabella 2) - LIMITI QUANTITATIVI PER DATORI DI LAVORO ARTIGIANI	
Numero Lavoratori in Azienda	Numero Apprendisti che possono essere assunti
Lavorazioni non in serie:	
fino a 18 addetti	9
19 addetti	10
20 addetti	11
21 addetti	12
22 addetti	13
Lavorazioni in serie, purché non del tutto automatizzate:	
fino a 9 addetti	5
10 addetti	6
11 addetti	7
12 addetti	8
Lavorazioni artistiche, tradizionali e abbigliamento su misura:	
fino a 32 addetti	16
33 addetti	17
34 addetti	18
35 addetti	19
36 addetti	20
37 addetti	21
38 addetti	22
39 addetti	23
40 addetti	24

Costruzioni edili:	
fino a 10 addetti	5
11 addetti	6
12 addetti	7
13 addetti	8
14 addetti	9

Art. 119 - Apprendistato: stabilizzazione e facoltà di assumere - Lo Studio con più di 10 (dieci) Lavoratori dipendenti potrà assumere Apprendisti solo qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 30% (trenta per cento) dei contratti di Apprendistato scaduti nei 36 (trentasei) mesi precedenti. Se nei 36 (trentasei) mesi precedenti sono scaduti meno di 3 (tre) contratti d’Apprendistato, lo Studio è esonerata dal vincolo che precede.

Non sono comunque computati tra i contratti scaduti:

1. i rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;
2. i dimissionari;
3. i licenziati per giusta causa;
4. chi non ha ottenuto la qualifica;
5. chi rifiuta di rimanere in servizio.

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui sopra sono considerati a tutti gli effetti lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto.

Art. 120 - Apprendistato Professionalizzante per i Lavoratori in mobilità - È possibile assumere con Contratto di Apprendistato professionalizzante i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di disoccupazione, senza limiti di età. Per questi soggetti non è possibile recedere al termine del periodo formativo e non si applica il beneficio contributivo per l’anno successivo alla qualificazione. Per la disciplina di dettaglio, si rinvia alla normativa vigente.

Art. 121 - Apprendistato: computo degli Apprendisti - Gli apprendisti, fatte salve le eventuali deroghe previste dalla Legge o dal Contratto, sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti per l’applicazione di particolari normative ed istituti.

Per completezza, di seguito si riportano le attuali disposizioni che prevedono il computo degli apprendisti, salvo le successive modifiche o integrazioni legislative:

- *Cassa integrazione guadagni straordinaria*: per quanto concerne i requisiti di ammissione, l'art. 20, comma 1, D.Lgs. n. 148/2015 stabilisce che nel computo degli oltre 15 dipendenti debbano essere computati anche gli

apprendisti;

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

Art. 122 - Apprendistato professionalizzante: trattamento normativo e retributivo - Salvo diversa esplicita previsione nel CCNL, le disposizioni normative contrattuali (*in materia di ferie, permessi, Enti Bilaterali ecc.*) dovranno essere applicate anche agli Apprendisti, al pari dei Lavoratori di analogo inquadramento.

Le ore di insegnamento teorico e pratico mediante l'affiancamento sul lavoro, sono comprese nell'orario di lavoro e sono, quindi, retribuite. Eventuale formazione esterna all'orario di lavoro sarà retribuita con la Normale Retribuzione Oraria. Le ore di formazione saranno riportate sul cedolino paga, possibilmente con apposita voce di “*formazione retribuita*”.

Art. 123 - Apprendistato: disciplina previdenziale ed assistenziale - Per i contratti d'Apprendistato si applicano le discipline legislative vigenti in materia. Ai fini previdenziali, gli Apprendisti saranno assicurati al pari dei lavoratori qualificati. Inoltre, salvo diverse previsioni legali in deroga, essi avranno diritto ai trattamenti d'integrazione salariale secondo le previsioni legali vigenti all'atto della sospensione dal lavoro.

In caso di malattia o infortunio, spettano al lavoratore Apprendista gli stessi trattamenti previsti dagli artt. 184 del presente CCNL per la generalità dei lavoratori.

Nei contratti di apprendistato di durata prevista superiore a mesi 12 (dodici), gli Apprendisti hanno diritto all'iscrizione all'Ente Bilaterale (En.Bi.F.), alle relative prestazioni integrative al S.S.N., ai sussidi per caso morte, malattia ed infortunio e al *Welfare Contrattuale* (artt. 239).

Art. 124 - Apprendistato: Diritti dell'Apprendista - Lo Studio ha l'obbligo di:

1. impartire o fare impartire all'Apprendista la formazione e l'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi, conformemente al Piano Formativo Individuale, al fine di conseguire le competenze per svolgere i compiti previsti dalla qualifica;
2. non sottoporre l'Apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo o analoghe forme di incentivo;
3. non adibire l'Apprendista al lavoro straordinario o supplementare eccedente le 120 (centoventi) ore per anno solare. Si escludono dal limite che precede eventuali tempi di formazione retribuita esterna all'orario ordinario di lavoro;
4. non adibire l'Apprendista a lavori di manovalanza* e non sottoporlo, comunque, a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per la quale è stato assunto e per la quale è in formazione;
5. accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
6. accordare all'Apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 8 (otto) ore settimanali per non più di 20 (venti) settimane nel triennio o pro quota;
7. a richiesta dell'Apprendista, attestare l'attività formativa svolta in caso d'interruzione del rapporto prima del termine;
8. informare periodicamente la famiglia dell'Apprendista minore d'età, o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento;
9. rispettare tutte le previsioni legali in materia di Apprendistato.

** Agli effetti di quanto richiamato al precedente punto 4., non sono considerati lavori di manovalanza:*

- *quelli attinenti alle attività nelle quali l'Apprendista effettua l'addestramento in affiancamento al Tutor o sotto la guida di altro lavoratore qualificato;*
- *quelli di riordino del posto di lavoro;*
- *quelli rilevanti ai fini del conseguimento della qualifica.*

Art. 125 - Doveri dell'Apprendista - L'Apprendista deve:

1. seguire le istruzioni del Tutor, dell'Azienda o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale, e gli insegnamenti impartiti con il massimo impegno;
2. prestare la sua opera con la massima diligenza;
3. frequentare assiduamente e con profitto i corsi di formazione, anche se in possesso di un titolo di studio;

4. a richiesta, effettuare le eventuali intensificazioni d'orario previste, mediante attivazione della Banca delle Ore e le prestazioni di lavoro straordinario, entro il limite massimo di un'ora giornaliera e 4 (quattro) ore nella giornata di riposo (*normalmente il sabato*);
5. osservare le norme disciplinari generali previste dal presente Contratto e/o contenute negli eventuali Regolamenti interni dell'Azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con la disciplina legale e contrattuale in materia di Apprendistato.

Art. 126 - Apprendistato Professionalizzante: competenze degli Enti Bilaterali - Conformità e Certificazione - Le apposite Commissioni istituite presso l'En.Bi.F. potranno, a richiesta delle Parti, certificare i Contratti di Apprendistato e i relativi programmi di formazione e/o emettere i pareri di Conformità dei Piani Formativi Individuali.

Per il contratto di apprendistato si individuano 3 (tre) livelli di definizione:

- a) il primo livello è tra Azienda e Lavoratore e, normalmente, definisce le mansioni e, quindi, il livello iniziale e finale di inquadramento e la relativa retribuzione;
- b) il secondo livello è contrattuale e, sulla base di quanto definito al primo livello, verifica l'attinenza e la congruità del Piano Formativo Individuale;
- c) il terzo livello è definito dalle disposizioni legali applicabili e dalle circolari applicative degli Enti preposti.

La certificazione (*facoltativa*) individuata dalle Parti può essere effettuata per i primi 2 (due) livelli, poiché la corretta applicazione delle disposizioni legali non può essere stabilita dalle stesse.

Quanto al primo livello di cui al punto a) che precede, la certificazione è possibile solo previa audizione delle Parti e consulenza correttiva di eventuali errate applicazioni e sarà normalmente effettuata dalla Commissione Bilaterale Territoriale. Nell'ipotesi in cui la Commissione Bilaterale Territoriale non fosse istituita, la certificazione sarà di competenza della Commissione Bilaterale Nazionale.

Quanto al secondo livello di certificazione di cui al punto b) che precede, le Parti prevedono:

- 1) un parere di Conformità alle previsioni contrattuali del Piano Formativo Individuale;
- 2) la certificazione del Contratto di Apprendistato.

Nel caso 1), il parere di Conformità sarà espresso dall'Ente Bilaterale in relazione al controllo effettuato relativamente alla congruità del Piano Formativo Individuale e non vi sarà verifica di altri aspetti normativi e contrattuali legittimanti l'instaurazione e lo svolgimento del rapporto di apprendistato.

Ne consegue che permane, da parte del personale ispettivo, la sanzionabilità di

eventuali mancanze relative alla valida costituzione del rapporto. Per quanto precede, le Parti concordemente ritengono che il Parere di Conformità possa essere emesso anche in assenza di audizione delle Parti Aziendali (*Datore di lavoro e Lavoratore Apprendista*), essendo esso già documentalmente desumibile.

Nel caso 2), l'Ente Bilaterale effettuerà una vera e propria istruttoria comprendente l'integrale verifica documentale, l'audizione delle Parti Aziendali e l'eventuale sopralluogo in loco. Quindi, la Commissione Bilaterale verificherà non solo la congruità del Piano Formativo Individuale, ma anche il rispetto di tutte le altre condizioni del Contratto di Apprendistato previste dal CCNL e dalla Legge.

Qualora l'Azienda abbia più unità produttive distribuite su più regioni, le domande di Conformità e/o di Certificazione dovranno essere inoltrate alla Commissione insediata presso l'Ente Bilaterale Nazionale.

Art. 127 - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale o di Alta formazione e ricerca: Trasmissione P.F.I. - L'inoltro del Piano Formativo Individuale sarà effettuato all'Ente Bilaterale Nazionale, sia per la verifica delle condizioni di cui al precedente articolo che per monitorare, tramite lo specifico Osservatorio Nazionale, l'utilizzo di tali forme contrattuali.

Art. 128 - Apprendistato: recesso dal Contratto - Stante la peculiare natura a causa mista del contratto di Apprendistato, il periodo di formazione si conclude solo al termine della durata prevista dal contratto, oltre all'eventuale proroga di cui all'art. 116, ma entro il termine massimo applicabile al contratto (*di 36 o, nel caso di qualifica equiparata “artigiana”, di 60 mesi solari*). Pertanto, al termine del periodo di formazione, sia quando la qualifica è riconosciuta, sia quando fosse negata, le Parti potranno recedere dal rapporto, ai sensi dell'art. 2118 del c.c., dando comunicazione all'altra Parte, nel rispetto del periodo di preavviso di 15 (quindici) giorni solari. Ciò premesso, il preavviso decorrerà dal primo giorno successivo al compiersi del termine finale previsto dal Contratto stesso.

Durante il preavviso, continuerà a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato, prima in essere, comprese le riduzioni contributive. Il preavviso potrà essere sostituito dalla relativa indennità, la quale sarà invece dovuta ogniqualvolta il periodo di preavviso determini il superamento dei 36 o 60 mesi di durata complessiva del contratto di Apprendistato.

Il periodo di apprendistato sarà computato nell'anzianità di servizio per tutti gli istituti contrattuali, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

Art. 129 - Apprendistato Professionalizzante: conferma ed assegnazione della qualifica - In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il Contratto proseguirà come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

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

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

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

Art. 130 - Apprendistato Professionalizzante: recesso in costanza di “protezione” - Nel rapporto di lavoro subordinato vi sono dei periodi di “protezione” nei quali vi è la possibilità di recedere dal contratto solo per giusta causa, giustificato motivo o compimento del termine, quali:

1. il periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni del matrimonio fino ad un anno dopo la celebrazione dello stesso;
2. il periodo intercorrente dall'inizio della maternità e per tutto il tempo in cui opera il divieto di licenziamento, ovvero fino ad un anno di età del bambino o un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare in caso di adozione, anche con utilizzo del congedo parentale o, comunque, durante i periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III del D.Lgs. 151/2011 (*es. per il congedo di maternità in caso di interruzione di gravidanza dopo il 180° giorno dall'inizio della gestione ecc.*);
3. in costanza di malattia od infortunio, salvo che per superamento del periodo di compimento.

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

Ciò premesso, in riferimento al punto 1., le Parti ritengono che nel rapporto di apprendistato il recesso al termine del periodo formativo possa effettuarsi anche se tale termine cade entro un anno dalle pubblicazioni o celebrazione del matrimonio, con il solo onere del preavviso di cui al precedente art. 128; ciò tenuto conto che il congedo matrimoniale ha una durata prevista di 15 (quindici) giorni e che l'art. 116 del presente CCNL prevede la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato solo in caso di assenze superiori a 30 (trenta) giorni.

L'efficacia definitiva di tale parere sarà però subordinata alla conferma da parte del Ministero del lavoro in risposta ad apposito interpello.

In riferimento al punto 2., se il termine dell'apprendistato cade entro un periodo di “protezione”, l'Azienda che intenda recedere dal rapporto di lavoro dovrà rispettare la seguente procedura:

- A. comunicare con lettera raccomandata od altro mezzo equipollente, l'intenzione di esercitare il recesso dal Contratto di Apprendistato nel rispetto dei termini e dei modi di preavviso di cui all'art. 128 del presente CCNL;
- B. alla fine del periodo di interdizione o di sospensione degli effetti del licenziamento, l'Azienda comunicherà al Lavoratore, nei modi legalmente e/o contrattualmente previsti, il licenziamento, con decorrenza del preavviso dal giorno successivo al termine del periodo di “protezione”.

In riferimento al punto 3.:

- la malattia intervenuta dopo la comunicazione di recesso prevista all'art. 128 del presente CCNL, in analogia al disposto del comma 41 dell'art. 1 della L. 92/2012, non avrà effetto sospensivo, per cui l'effettiva cessazione avverrà al compiersi del preavviso, o al termine del contratto di apprendistato qualora il preavviso sia sostituito dalla relativa indennità;
- la malattia iniziata prima della comunicazione di recesso di cui all'art. 128 del presente CCNL, in caso di prognosi superiore a 30 (trenta) giorni, determinerà il prolungamento del contratto di apprendistato così come previsto dal precedente art. 116;
- la malattia iniziata prima della comunicazione di recesso di cui all'art. 128 del presente CCNL, con prognosi complessiva, anche riferita a diversi eventi morbosi, inferiore a 30 (trenta) giorni, si considererà neutra e le comunicazioni di recesso ed i loro effetti saranno conformi alle previsioni dell'art. 116.

Se per effetto della sospensione il periodo di preavviso lavorato dovesse superare il compimento formale della durata totale dell'Apprendistato, l'Apprendista manterrà “in proroga” tale qualifica e beneficerà delle riduzioni contributive previste per i 12 mesi successivi all'attribuzione della qualifica.

Art. 131 - Apprendistato Professionalizzante: licenziamento in generale - Durante l'Apprendistato trova applicazione la disciplina sui licenziamenti individuali o collettivi applicata alla generalità dei lavoratori e regolamentata dal presente CCNL.

Art. 132 - Apprendistato: garanzia - L'Azienda ha diritto di proporzionare la retribuzione netta dell'Apprendista in modo che non sia superiore, per effetto delle minori trattenute, a quella del lavoratore qualificato di analogo livello e anzianità lavorativa. Lo stesso criterio deve essere applicato anche al lavoratore “ex apprendista”, nel periodo in cui continua a godere del regime contributivo

più favorevole.

Art. 133 - Impegno di adeguamento e aggiornamento - Le Parti concordano di incontrarsi per esaminare eventuali modifiche alla disciplina legale in materia di Apprendistato, adeguando ad esse la presente disciplina.

TITOLO XX LAVORATORI DI PRIMA ASSUNZIONE

Premessa

Nell’attuale crisi si rilevano molti disoccupati che non sono in possesso dei requisiti (anagrafici) di Legge previsti per l’Apprendistato, né delle necessarie pregresse competenze inerenti alle mansioni richieste, con conseguente difficoltà di nuovo inserimento lavorativo.

Le Parti, al fine di favorire l’occupazione di quanti si trovino nelle condizioni sopra descritte, sempre che in sede di assunzione non abbiano documentato le pregresse competenze, concordano sulla possibilità di un contratto d’assunzione con “condizioni d’ingresso” che preveda l’iniziale inquadramento al livello inferiore rispetto a quello altrimenti spettante per le mansioni effettivamente espletate.

Tale Contratto potrà prevedere, in alternativa tra loro, due durate: una breve, attivabile senza particolari procedure, fatta salva la sua previsione nella lettera di assunzione; una lunga, sempre da prevedere nel Contratto di assunzione, ma subordinata alla richiesta di validazione del Percorso Formativo da effettuarsi entro 30 (trenta) giorni dall’inizio del lavoro e l’approvazione da parte dell’Ente Bilaterale, entro 90 (novanta) giorni dall’inizio del lavoro. In caso di mancata approvazione, dal primo giorno del mese successivo al compiersi del 90° giorno di calendario dall’assunzione, il lavoratore dovrà essere inquadrato nel livello conseguente alle mansioni svolte.

In assenza di previsione di apposito Praticantato, tenuto conto delle complesse e specifiche competenze richieste da uno Studio di Amministratori Condominiali, le Associazioni Datoriali di Categoria ANACI e SACI hanno individuato nelle “Condizioni d’ingresso” di cui al presente articolo, anche un possibile inserimento lavorativo e formativo dei futuri Amministratori Condominiali.

Art. 134 - Condizioni d’ingresso - Il periodo massimo di lavoro durante il quale il lavoratore può essere inquadrato nel livello immediatamente inferiore rispetto a quello riferibile alle mansioni effettivamente svolte deve essere conforme alla seguente tabella.

Livello iniziale	Livello d’approdo	Breve Durata	Lunga Durata
A2 - ex 2° Livello	A1 - ex 1° Livello	12 mesi	26 mesi
B1 - ex 3° Livello	A2 - ex 2° Livello	12 mesi	24 mesi
B2 - ex 4° Livello	B1 - ex 3° Livello	12 mesi	22 mesi
C1 - ex 5° Livello Operatore di 2° Categoria	B2 - ex 4° Livello Operatore di 1° Categoria	10 mesi	20 mesi
C2 - ex 6° Livello Operatore di 3° Categoria	C1 - ex 5° Livello Operatore di 2° Categoria	8 mesi	20 mesi
D1 - ex 7° Livello	C2 - ex 6° Livello	6 mesi	18 mesi
D2 - ex 8° Livello	D1 - ex 7° Livello	4 mesi	18 mesi

Il trattamento economico e normativo sarà quello del livello d’inquadramento del Lavoratore (*iniziale o d’approdo*).

Superato il periodo di prova e le previste verifiche periodiche, entro i termini massimi riassunti nella Tabella che precede, la progressione di carriera spettante per le mansioni effettivamente svolte non potrà essere posticipata per altre cause o ragioni.

In caso di Condizioni d’ingresso di breve durata, nel contratto di assunzione dovrà essere riportato il livello iniziale e quello d’approdo e la durata della progressione di carriera. In assenza, il Lavoratore dovrà essere immediatamente inquadrato nel livello “*d’approdo*” o, comunque, corrispondente alle mansioni effettivamente svolte.

In caso di Condizioni d’ingresso di lunga durata, come detto in Premessa, la conferma di legittimità è subordinata alla richiesta all’Ente Bilaterale di validazione del Percorso Formativo, da effettuarsi entro 30 (trenta) giorni dall’inizio del lavoro, e dall’approvazione dell’iter formativo che dovrà pervenire entro 90 (novanta) giorni dall’inizio del lavoro.

In caso di mancata richiesta di validazione del Percorso Formativo o di sua mancata approvazione, il lavoratore avrà diritto all’inquadramento contrattuale conseguente alle mansioni svolte, senza riconoscimento di differenze retributive arretrate, dal primo giorno del mese successivo al compiersi del 90° giorno di calendario decorrente dall’assunzione.

Nel Percorso Formativo si dovranno indicare le mansioni nel livello d’inquadramento iniziale e di approdo, i tempi, i modi e i contenuti della formazione al lavoro e delle verifiche, compresi i tempi ed i contenuti di eventuali verifiche intermedie, eventualmente utilizzando lo schema pubblicato nel sito (www.enbif.it).

Il Percorso Formativo da esaminare dovrà essere accompagnato da una dichiarazione del Lavoratore che attesti l’effettiva mancanza di esperienza pregressa riferita alle mansioni d’assunzione.

TITOLO XXI

MOBILITÀ VERTICALE

Premessa

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

In situazioni di costante sviluppo e di elevata mobilità tra aziende diverse, tale impostazione non determinava particolari svantaggi; viceversa, ora tale rigidità danneggia i Lavoratori nello sviluppo interno delle carriere, così come le Aziende, che si trovano costrette a ricercare specifiche competenze esterne, tra soggetti estranei alla cultura aziendale.

*Per superare le difficoltà, le Parti hanno ritenuto di favorire l'istituto della “Mobilità Verticale”, prevedendo alcune clausole di garanzia a tutela delle Aziende e dei Lavoratori. Tra queste clausole, vi è il **Patto di prova per mansioni superiori d'area omogenea** (per tali intendendosi i casi di arricchimento delle mansioni permanendo nella medesima area lavorativa), per esempio: un lavoratore amministrativo addetto “alla prima nota” che acquisisce anche la “contabilità fornitori”) e la **Mobilità Verticale per mansioni superiori d'area eterogenea** (per tale intendendosi un arricchimento in diversa area professionale), per esempio: un lavoratore amministrativo d'ordine che assume mansioni di concetto nell'area della sicurezza o commerciale), nei casi tali mansioni siano in divenire nei contenuti e, quindi, richiedano un periodo e un programma di formazione.*

Poiché le Parti sono coscienti degli aspetti indisponibili dell'art. 2103 c.c., così posti a tutela dei Lavoratori, concordemente precisano che l'ambito di applicazione del presente articolo è limitato ai casi in cui vi sia un percorso professionale, che parte da un “nome” della mansione superiore per concludere ad un suo effettivo “contenuto” e vi sia formalizzazione degli obiettivi, dei contenuti, dei tempi, delle verifiche aziendali previste e del livello d'approdo, con validazione per il tramite dell'Ente Bilaterale, in assonanza con l'articolato contrattuale di riferimento.

Art. 135 - Mobilità Verticale: introduzione e aspetti generali - La condizione essenziale per l'attivazione della Mobilità Verticale è la volontarietà delle Parti, che dovrà essere formalizzata per iscritto con una richiesta comune all'Ente Bilaterale.

Tale richiesta, sottoscritta dalle Parti, dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- a) livello iniziale del Lavoratore;
- b) patto di prova per la mansione di livello superiore;
- c) sintetica descrizione delle mansioni di partenza e di approdo del Lavoratore e tempi previsti di acquisizione;
- d) formazione prevista (*nel lavoro/in affiancamento/corsi interni o esterni*) e sua durata;
- e) previsione di verifica finale da attuarsi mediante prova pratica o colloquio sulle competenze effettivamente acquisite;

- f) in caso di mansioni eterogenee, al positivo compiersi del periodo previsto, formalizzazione delle nuove mansioni, del nuovo livello d'inquadramento e della relativa retribuzione.

In caso di accoglimento della richiesta, l'Ente Bilaterale emetterà **Parere di Conformità ai principi contrattuali sulla Mobilità Verticale**, che le Parti potranno così attivare.

Eventuali modifiche in itinere delle condizioni già approvate dall'Ente Bilaterale saranno valide solo se nuovamente approvate dallo stesso. In assenza, permarranno le condizioni inizialmente previste o l'immediato riconoscimento della mansione e del livello superiore.

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

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

Art. 136 - Mobilità Verticale: procedure d'attivazione del Patto di Prova per l'acquisizione di mansioni superiori d'area omogenea -

L'Azienda e il Lavoratore, nel rispetto delle presenti previsioni contrattuali, possono concordare un *iter di ingresso* alle mansioni superiori omogenee, che preveda un'iniziale libera reversibilità alle condizioni *ex ante* durante il “*Patto di prova per mansioni superiori d'area omogenea*”. Pertanto, l'acquisizione del livello superiore diventerà definitiva solo al positivo compiersi del Patto di prova previsto per la mansione superiore.

La durata di tale Patto di prova, per qualsiasi mansione superiore, è fissata in mesi 6 di effettivo lavoro e, con i dati previsti dall'art. 135, dovrà risultare da atto scritto ad substantiam.

Durante la Mobilità Verticale in Patto di prova, sul presupposto che i contenuti professionali del livello superiore siano in fase di acquisizione, al Lavoratore permane l'inquadramento e la retribuzione del livello di partenza.

Dal positivo superamento del Patto di prova, la retribuzione e il livello d'inquadramento saranno quelli contrattualmente previsti per la mansione superiore.

Eventuali condizioni economiche *Ad Personam* nel livello di partenza, per effetto della novazione e per l'eterogeneità delle mansioni, di diritto saranno assorbibili fino a concorrenza, all'atto dell'acquisizione del livello di approdo.

Art. 137 - Mobilità Verticale: procedure d'attivazione per l'acquisizione di mansioni superiori d'area eterogenea - Nel caso di mansioni superiori sostanzialmente novative, è data la possibilità di prevedere,

oltre al Patto di Prova che abilita alla prosecuzione dell’esperimento, un tempo di formazione che permetta al Lavoratore di acquisire a pieno titolo le mansioni superiori in area eterogenea.

Tale configurazione si evidenzia quando, per esempio, a un “Addetto alla contabilità” si applichi la Mobilità Verticale per il livello superiore e per la mansione di “Addetto agli acquisti”. In tal caso, le Parti dovranno integrare le previsioni di cui al precedente art. 135, con le seguenti:

- indicazione dei contenuti e dei termini del percorso formativo, che potrà avvenire anche esclusivamente “*nel lavoro*”;
- superato il Patto di Prova, previsione di una prima verifica, entro la metà residua del percorso formativo, per accertare la positiva evoluzione nell’effettiva acquisizione delle mansioni superiori d’area eterogenea;
- indicazione delle verifiche e/o condizioni per la definitiva acquisizione, al termine del percorso formativo, delle mansioni superiori e del relativo livello.

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

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

<i>Col. 1</i>	<i>Col. 2</i>	<i>Col. 3</i>	<i>Col. 4</i>
Livello iniziale	Mesi di prova per l’esperimento *	Durata Massima Complessiva di Formazione in mesi *	Livello di approdo
A1 - ex 1°	6	24	Quadro
A2 - ex 2°	6	16	A1 - ex 1°
B1 - ex 3°	6	16	A2 - ex 2°
B2 - ex 4°	5	12	B1 - ex 3°
C1 - ex 5° e Op. Vend. 2° Cat.	5	8	B2 - ex 4° e Op. Vend. 1° Cat.
C2 - ex 6° e Op. Vend. 3° Cat.	4	8	C1 - ex 5° e Op. Vend. 2° Cat.
D1 - ex 7°	3	4	C2 - ex 6°
D2 - ex 8°	2	4	D1 - ex 7°

** I tempi della Prova e della Formazione s'intendono di effettivo lavoro, come indicato al punto 2) dell'art. 226 del presente CCNL.*

TITOLO XXVI

TIROCINIO (o STAGE) e ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

Premessa

Il Tirocinio o Stage non costituisce un rapporto di lavoro subordinato, ma è una forma d'inserimento temporaneo all'interno dell'Azienda, al fine di realizzare percorsi di alternanza tra studio e lavoro o con l'obiettivo formativo di agevolare le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro o per favorire l'inserimento di lavoratori svantaggiati (inoccupati, disoccupati, invalidi ecc.), quali Lavoratori Subordinati.

Art. 138 - Tirocinio: indennità di frequenza e rinvio

Nel caso di Tirocinio a tempo pieno, l'Azienda Ospitante che applica il presente CCNL riconoscerà al tirocinante un'*indennità di frequenza o rimborso spese* mensile pari a lordi **€ 500,00** (Euro cinquecento/00), soggetta alle sole ritenute fiscali, fatta salva diversa più favorevole previsione della legislazione regionale applicabile o degli accordi tra Ospitante e Tirocinante.

Nella stessa Impresa non si potranno effettuare due tirocini con il medesimo Tirocinante, salvo che il secondo non sia per un inserimento a livello superiore al primo e non vi sia tra i due inizi dei tirocini un intervallo di almeno 24 mesi. Per la regolamentazione del Tirocinio o Stage, si rinvia all'Accordo Stato - Regioni - Province Autonome in materia di Tirocini del 25 maggio 2017 e s.m.i. e alla normativa regionale di riferimento.

Art. 139 - Alternanza “Scuola - Lavoro”

È una forma didattica per sviluppare le attitudini lavorative e le capacità di scelta professionale degli Studenti e, quindi, fa parte integrante degli studi, in linea di massima, dell'ultimo triennio delle Scuole Superiori.

Lo scopo è che gli Studenti effettuino concrete esperienze di lavoro, affinché ne comprendano la dimensione subordinata, organizzativa, sociale ecc.

Il percorso formativo, per avere significato, dovrà svilupparsi lungo specifiche linee in funzione delle caratteristiche di settore ed aziendale, nonché delle finalità di progetto da realizzare.

Per quanto precede, è opportuno vi sia attiva progettazione congiunta tra Scuola ed Impresa nella fase di costituzione del progetto, nella valutazione dell'esperienza effettuata e ai fini dell'attestazione delle competenze acquisite.

Le Parti sottoscrittrici, attraverso i rispettivi Organismi territoriali, concordano di farsi promotrici delle esperienze di “alternanza scuola-lavoro”, reputando che esse abbiano una forte possibilità di orientare positivamente le successive scelte

universitarie o lavorative.

Art. 140 - Le Parti, con il concorso degli Organismi Bilaterali Contrattuali e degli Organismi Regionali preposti, concordano che specifici percorsi di “*Alternanza Scuola-Lavoro*” potranno essere progettati per gli Studenti degli Istituti Professionali e degli Istituti Tecnici Superiori. Per tutto quanto non definito nel presente Titolo, si rinvia alle disposizioni legali e ad eventuali Accordi Federali vigenti.

TITOLO XXIII COLLABORAZIONI (nuova introduzione)

Premessa

Con l'art. 52 del D.Lgs. 81/2015 le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del D.Lgs. 276/2003 sul Contratto a Progetto sono state abrogate.

Come previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 81/2015, dal 1° gennaio 2016, alle “Collaborazioni Organizzate dal Committente” si applicherà la disciplina del rapporto di lavoro subordinato quando esse si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e i cui modi di esecuzione siano organizzati dal Committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Pertanto, a norma di Legge e di Contratto, potranno invece stipularsi Collaborazioni Coordinate nei seguenti casi:

- a) Collaborazioni previste e disciplinate dal presente Titolo o successivamente individuate dalla Commissione Bilaterale Nazionale di Interpretazione Contrattuale;*
- b) Collaborazioni prestate nell'esercizio di Professioni intellettuali, per le quali sia necessaria l'iscrizione in appositi Albi professionali;*
- c) attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli Organi di Amministrazione e controllo delle Società e dai partecipanti a collegi e commissioni;*
- d) Collaborazioni continuative svolte in maniera prevalentemente personale e autonomamente organizzate dal Collaboratore (ex art. 409 c.p.c. punto 3).*

Negli ambiti regolamentati dal presente CCNL, possono essere presenti Figure professionali che operano con caratteristiche simili ai dipendenti e che possono così avere livelli di responsabilità ad essi equiparabili a quelli dei Lavoratori Autonomi, ma in un contesto di Collaborazione Continuativa di carattere prevalentemente personale e non etero organizzata. Per tali Figure, le Parti esplicitamente prevedono la possibilità di attivare Collaborazioni ex art. 2, D.Lgs. 81/2015 e s.m.i., alle condizioni di seguito precisate.

Art. 141 - Collaborazioni: ambito di riferimento

Le Parti concordano che, nell'ambito di applicazione del presente CCNL, le Figure professionali per le quali, a norma del punto a), comma 2 dell'art. 2 del D.Lgs. 81/2015, sono consentiti rapporti di collaborazione con le discipline integrative generali previste siano le seguenti:

- **Amministratori di Condominio che abbiano completato il relativo iter formativo;**
- **Aspiranti Amministratori di Condominio che stanno effettuando i previsti periodi di formazione pratica;**
- **Consulente Progettazione, Costruzioni/Ristrutturazioni;**
- Consulente Internazionalizzazione;
- Consulente I.C.T.;
- Consulente di Organizzazione, nelle fasi di preparazione ed implementazione di nuovi assetti organizzativi;
- Figure richieste per Eventi temporanei (massimo 6 mesi consecutivi).

Inoltre, sempre a norma del comma 2, dell'art. 2 del D.Lgs. 81/2015, potranno instaurarsi rapporti di Collaborazione anche per le Figure professionali in possesso delle competenze, titoli e/o abilitazioni previste, che effettuano servizi di formazione, consulenza, assistenza e cura della persona, quali:

- *Altre Figure professionali per le quali, su istanza di una Parte interessata, la Commissione Bilaterale Nazionale di Interpretazione Contrattuale preveda discipline specifiche in ragione delle particolari esigenze di servizio, produttive od organizzative del relativo settore di applicazione;*
- *Altre Figure professionali per le quali sia prevista l'iscrizione in appositi Albi Professionali, così come da lettera b), comma 2, art. 2, D.Lgs. 81/2015.*

Infine, a norma dei punti c) e d) del comma 2, dell'art. 2 del D.Lgs. 81/2015, potranno instaurarsi rapporti di Collaborazione:

- alle attività prestate, nell'esercizio della loro funzione, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I. ex art. 90 L. 289/2002.

Le Parti interessate potranno richiedere all'ENBIF o alle Commissioni di cui all'art. 76 D.Lgs. 276/2003, la certificazione dell'assenza dei requisiti di “prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal Committente anche con riferimento ai tempi e luoghi di lavoro” (comma 1, art. 2 D.Lgs. 81/2015), al fine di certificare la legittimità del Contratto di Collaborazione.

La certificazione dovrà rispettare le procedure e gli obblighi di forma previsti dal Regolamento di Certificazione.

Nel caso, il Collaboratore potrà farsi assistere da un Rappresentante dell'Associazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un Avvocato o da un Consulente del Lavoro.

Art. 142 - Collaborazioni: trattamento economico

Fermo restando il rispetto delle condizioni contrattuali previste e, per tutto quanto non definito dal presente CCNL o dagli Accordi individuali per trattamenti migliorativi, le Parti concordano che la disciplina dei compensi applicabile alle Collaborazioni sia quella di seguito precisata:

- a) il compenso annuale lordo del Collaboratore non potrà essere complessivamente inferiore a quello previsto per un lavoratore dipendente di identiche o analoghe mansioni, prestazioni, professionalità ed estensione temporale, ovviamente parametrato all'Indice di Prestazione;
- b) trattandosi di prestazione autonoma prevalentemente *ad obiettivo*, non è prevista alcuna maggiorazione per eventuale lavoro prestato, nei limiti della ragionevolezza, che sia eccedente le previsioni contrattualmente previste per il lavoro subordinato;
- c) in caso di sospensione della prestazione del Collaboratore, il compenso pattuito sarà ridotto pro-quota, salvo nei casi di malattia e/o infortunio così come previsti dall'art. 144, con diritto del Collaboratore a ricevere le eventuali indennità previste dall'Istituto Previdenziale e Assicurativo e, quando spettanti, le prestazioni dell'Ente Bilaterale e/o Mutualistico;
- d) il Collaboratore avrà titolo al rimborso delle spese preventivamente autorizzate e sostenute in nome e per conto del Committente alle stesse condizioni previste per i lavoratori dipendenti;
- e) nelle Collaborazioni di durata prevista superiore a 12 mesi, sarà integralmente dovuta la contribuzione all'En.Bi.F. e il Collaboratore avrà conseguentemente diritto alle prestazioni sanitarie integrative e per Caso morte/infortuni, così come per la generalità dei lavoratori dipendenti. In caso di collaborazioni inferiori a 12 mesi, saranno invece dovute all'En.Bi.F. le contribuzioni ridotte di cui all'art. 197;
- f) il Collaboratore, che opera in esclusiva per il Committente, avrà titolo ai benefici del *Welfare Aziendale*, conformemente alle previsioni dei rispettivi Accordi istitutivi di secondo livello;
- g) qualora previsto per la generalità dei dipendenti, il Collaboratore, a parità di condizioni, avrà diritto agli eventuali buoni pasto o di accedere al servizio mensa aziendale;
- h) la corresponsione del compenso avverrà normalmente con cadenza mensile al pari degli altri lavoratori dipendenti.

Art. 143 - Collaborazioni: profili fiscali, contributivi e assicurativi

Considerato che attualmente il compenso del Collaboratore rientra tra i redditi assimilabili a quelli di lavoro dipendente e che esso è escluso dal campo di applicazione iva, il Committente opererà le ritenute previdenziali e fiscali conformemente alle previsioni legali, riconoscendo al Collaboratore le detrazioni

spettanti.

In particolare, il Collaboratore è tenuto all'iscrizione alla Gestione Separata (art. 2, L. 335/1995) e il Committente è tenuto a versare le rispettive ritenute nella misura prevista dalla normativa al tempo vigente.

Infine, il Committente assicurerà il Collaboratore contro gli infortuni professionali, così come previsto dall'INAIL.

È consigliato, specialmente nei casi di prestazioni domiciliari, che il Committente sottoscriva idonea polizza assicurativa per la rivalsa di terzi a qualsiasi causa dovuta (danneggiamento, furto, errori ecc.).

Art. 144 - Collaborazioni: trattamento normativo

a) Forma del Contratto

Il Contratto di Collaborazione dovrà avere forma scritta e precisare il complesso delle condizioni pattuite tra le Parti e quelle previste dall'art. 152 per la generalità dei lavoratori dipendenti, per quanto applicabili.

b) Sospensione della Collaborazione

La gravidanza, la malattia e l'infortunio del Collaboratore che presta l'attività in via continuativa per il Committente, non comportano l'estinzione della collaborazione, la cui esecuzione, su richiesta del Collaboratore, rimane sospesa senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a 150 (centocinquanta) giorni per anno solare, fatto salvo il venir meno dell'interesse del Committente.

Sempre fatto salvo il venire meno dell'interesse del Committente, in caso di sospensione della collaborazione dovuta a malattia e/o infortunio che sia eccedente giorni 5 (cinque), il Collaboratore dal 6° (sesto) giorno, e nel limite complessivo di 60 (sessanta) giorni cumulativi di prognosi nel primo biennio di collaborazione, aumentati di 30 (trenta) giorni per ciascun anno successivo, fino al limite di 150 giorni cumulativi nell'ultimo quinquennio mobile di collaborazione, avrà diritto ad ottenere un *sussidio alimentare* pari al 25% (venticinque per cento) del normale compenso pattuito, pro-quota.

A tal fine, per motivi di sicurezza, di organizzazione e per evitare abusi, resta fermo l'obbligo del Collaboratore di comunicare al Committente le eventuali assenze e il loro rispettivo titolo.

In caso di maternità/paternità, si applicheranno le previsioni legislative in materia, ivi compreso il diritto all'astensione dal lavoro, l'indennità di maternità/paternità e il congedo parentale.

c) **Doveri del Collaboratore, obbligo di riservatezza e divieto di concorrenza**

Il Collaboratore è tenuto ad agire con lealtà e buona fede nell'interesse del Committente, in particolare dovrà attenersi alle indicazioni fornite e alle modalità di coordinamento specificate nel contratto di collaborazione.

Il Collaboratore ha l'obbligo di eseguire la prestazione pattuita con diligenza, nel rispetto delle disposizioni previste nel presente Accordo e nel contratto individuale, anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e riservatezza.

Il Collaboratore dovrà rispettare il riserbo e il segreto professionale su qualsiasi dato o informazione di cui verrà a conoscenza, in particolare nei riguardi delle Società concorrenti, e mantenere una condotta conforme ai principi di correttezza nei rapporti con gli utenti.

Il Collaboratore dovrà astenersi da un uso improprio delle attrezzature fornite, avendo cura dei beni aziendali a lui affidati.

Il Collaboratore, nel rispetto della propria autonomia professionale, potrà prestare la sua attività anche a favore di terzi, purché l'attività svolta non si ponga in concorrenza con quella del Committente e sia compatibile con gli impegni assunti.

Il Collaboratore dovrà osservare le disposizioni del presente accordo collettivo nazionale, e quelle previste dal contratto individuale, anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza, ambiente di lavoro e riservatezza.

Inoltre, nell'ambito della propria autonomia dovrà attenersi alle indicazioni contenute nel contratto di collaborazione.

d) **Riposi**

A norma del terzo comma dell'art. 36 della Costituzione, il Collaboratore ha diritto al riposo settimanale e alle ferie annuali retribuite nella misura prevista per la generalità dei lavoratori dipendenti cui si applica il presente CCNL.

e) **Sicurezza e salute**

Il Committente, per quanto di sua competenza, dovrà applicare le tutele previste dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., garantendo la formazione sui rischi specifici, la salubrità dei luoghi di lavoro, la sicurezza e, in genere, l'integrità personale del Collaboratore.

f) **Luogo di svolgimento dell'attività e strumenti messi a disposizione del Collaboratore**

Le Parti, in sede di stipula del contratto individuale, concorderanno il luogo in cui il Collaboratore svolgerà l'attività pattuita, tenendo conto delle indicazioni fornite dal Committente e delle specifiche esigenze del Collaboratore formulate in ragione della sua disponibilità organizzativa e di

tempo. La sede dell'attività, anche in relazione alla natura della prestazione da svolgere, potrà essere situata nell'ambito degli uffici del Committente ovvero presso il domicilio del Collaboratore o ancora presso altro luogo dallo stesso indicato, in base a quanto concordato espressamente all'interno del contratto individuale. Le Parti definiranno congiuntamente nel contratto individuale le modalità secondo le quali il Collaboratore potrà svolgere la propria prestazione, e il Committente provvederà a mettere a disposizione, ove occorra, una postazione informatica, un indirizzo e.mail, un telefono ed altri eventuali strumenti aziendali necessari all'espletamento della prestazione medesima.

Il Committente potrà mettere a disposizione del Collaboratore una postazione dedicata e gli strumenti necessari per l'esecuzione della prestazione, anche qualora la prestazione sia resa in modalità di lavoro da remoto, senza che con ciò venga meno l'autonomia del rapporto di collaborazione.

g) **Cessazione del contratto e recesso anticipato**

Il rapporto cesserà per decorrenza del termine; la proroga tacita è ammessa solo ove espressamente pattuita dalle Parti per iscritto.

Il Contratto di collaborazione potrà essere risolto prima della scadenza per mutuo consenso manifestato delle parti contraenti in qualunque momento con atto scritto.

Il Committente potrà unilateralmente recedere prima della scadenza, senza preavviso, del termine pattuito nei seguenti casi:

- per giusta causa (*si intendono per giusta causa le gravi inadempienze contrattuali, l'interruzione ingiustificata della prestazione, il danneggiamento o il furto di beni, l'uso improprio di beni aziendali, la violazione degli obblighi di riservatezza, sicurezza e del divieto di concorrenza, la commissione di reati inerenti la prestazione*);
- per oggettiva inidoneità professionale del Collaboratore tale da rendere impossibile la prosecuzione del rapporto.

Il Collaboratore potrà unilateralmente recedere prima della scadenza del termine pattuito, senza preavviso, per giusta causa (*si intendono per giusta causa le ipotesi di grave ritardo nella corresponsione del compenso o di gravi inadempienze contrattuali da parte del Committente*).

Tutte le ipotesi di giusta causa individuate nei commi precedenti sono elencate a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo; all'interno del Contratto individuale ovvero nella Contrattazione di Secondo livello possono essere specificate ulteriori ipotesi di giusta causa di recesso anticipato dal contratto.

Diversamente dalle ipotesi di recesso per giusta causa, sia il Collaboratore che il Committente potranno recedere unilateralmente dal rapporto, prima della scadenza del termine, dandone preavviso pari a 10 giorni di calendario

in caso di collaborazioni di durata inferiore a sei mesi, e di 20 giorni di calendario in caso di collaborazioni di durata pari o superiore a sei mesi. Il Committente o il Collaboratore comunicheranno il recesso mediante lettera raccomandata A/R o posta elettronica certificata.

Il Collaboratore avrà diritto a riscuotere i compensi maturati sino al momento del proprio recesso o di quello esercitato da parte del Committente. In caso di recesso per giusta causa il Collaboratore ha diritto al rimborso delle spese sostenute e al compenso per l'opera svolta.

h) **Preavviso**

Il Collaboratore e il Committente avranno reciprocamente diritto di recedere anticipatamente dal Contratto, purché esso sia stato stipulato con durata effettiva, comprensiva di eventuali proroghe, superiore a mesi 12, dando un preavviso di giorni 30 (trenta) in tutti i casi di recesso per *giustificato motivo oggettivo* (esempio: cessazione commesse) e di giorni 60 (sessanta) in caso di recesso immotivato. Per il mancato o minor preavviso, il Recedente dovrà riconoscere all'altra Parte un'indennità sostitutiva corrispondente al compenso mensile mediamente percepito negli ultimi sei mesi dal Collaboratore, rapportato pro-quota al periodo di preavviso non effettuato.

i) **Diritto di precedenza**

Il Collaboratore ha diritto di precedenza nel caso di nuove Collaborazioni instaurate per le stesse professionalità e per lo svolgimento delle stesse attività già svolte presso il Committente per un periodo almeno pari a 24 (ventiquattro) mesi negli ultimi 36 (trentasei) mesi.

Tale diritto potrà essere esercitato dal Collaboratore a condizione che esso abbia manifestato per iscritto al Committente la propria volontà di esercitare il diritto di precedenza, entro il termine di 30 (trenta) giorni dalla data di cessazione dell'ultimo rapporto di Collaborazione.

Non potrà essere esercitato il diritto di precedenza in caso di recesso immotivato del Committente che abbia riconosciuto al Collaboratore il preavviso di giorni 60 (sessanta).

Il diritto di precedenza si estingue, in ogni caso, una volta decorsi 12 (dodici) mesi dalla fine della Collaborazione.

j) **Invenzioni del Collaboratore e diritti d'autore**

Il Collaboratore ha diritto di essere riconosciuto autore delle opere dell'ingegno realizzate nello svolgimento del rapporto.

La realizzazione di una invenzione suscettibile di brevettazione da parte del Collaboratore nel corso dello svolgimento del rapporto è disciplinata in conformità alla normativa vigente in materia.

Il Collaboratore ha diritto di essere riconosciuto autore dell'invenzione fatta

nello svolgimento del rapporto.

I diritti e gli obblighi delle Parti sono regolati dalle leggi speciali, compreso quanto previsto dall'art. 12-bis della legge 22 aprile 1941, n. 633, e successive modificazioni.

Art. 145 - Collaborazioni: coordinamento del Committente e autonomia del Collaboratore

Le modalità del coordinamento della prestazione del Collaboratore dovranno essere stabilite tra le Parti nei limiti del fondamentale requisito dell'autonomia del Collaboratore e tenendo conto delle esigenze organizzative del Committente.

Il Committente darà, quindi, al Collaboratore le indicazioni generali sull'opera richiesta, che sarà realizzata dal Collaboratore con carattere di personalità, con l'adozione di propri criteri organizzativi, in autonomia, senza assoggettamento al potere disciplinare e gerarchico del Committente che siano riferiti al tempo della prestazione, dovendo il Collaboratore rispondere del risultato.

Pur in assenza di vincoli d'orario, per motivi organizzativi, di sicurezza e di compimento dell'opera richiesta nei termini, il Committente e il Collaboratore potranno concordare delle fasce orarie di presenza, entro i limiti di apertura della struttura o, nei casi di prestazione domiciliare, conciliate con le necessità della persona, del Collaboratore o del Cliente.

Il Collaboratore, essendo coordinato nell'organizzazione aziendale, dovrà agire con lealtà e in buona fede. Egli avrà l'obbligo di riservatezza e di prestare la collaborazione secondo criteri di correttezza e buona professionalità.

Art. 146 - Collaborazioni: riconversioni

Nel caso di Collaborazioni svolte nei modi propri del lavoro subordinato ex art. 2094 c.c. o per figure professionali contrattualmente non previste (*cf. art. 141*), il Collaboratore avrà diritto di chiedere la prosecuzione della Collaborazione con la qualifica di rapporto di lavoro dipendente.

In tal caso, l'anzianità convenzionale del dipendente in costanza delle predette condizioni decorrerà dall'inizio della Collaborazione trasformata.

TITOLO XXIV ATTIVITA' IN EDILIZIA

Art. 147 - Parità tra lavoratori. Esonero Cassa Edile - Le Società che applicano il presente CCNL e che effettuano lavori edili o non edili presso i Cantieri, recepiscono l'Accordo sull'*Esenzione dalla contribuzione alle Casse Edili*.

Per effetto di quanto sopra, ai predetti **lavoratori**, anche nei casi in cui fossero impiegati in attività ausiliarie all'edilizia, quali posa di serramenti, pavimenti, impianti, sigillature, coibentazioni, cappottature, impermeabilizzazioni, tinteggiature e simili, nonché nelle relative lavorazioni accessorie (*montaggio ponteggi, asporto calcinacci, ecc.*), **hanno diritto a tutti i trattamenti economici e normativi previsti dal presente CCNL per la generalità dei lavoratori.**

Tali Società sono pertanto esonerate dal versare i contributi alle Casse Edili Provinciali.

Art. 148 - Attività in edilizia: assicurazioni - Conformemente all'art. 5 del predetto Accordo, negli Accordi di Secondo livello, i cui lavoratori operino prevalentemente all'interno dei cantieri, dovrà privilegiarsi la Contrattazione di Assicurazioni Integrative a favore delle Società stesse, a garanzia di coperture aggiuntive a quelle INAIL per tali lavoratori che operano in condizioni di rischio aggravato, quali sono le lavorazioni che si effettuano nei Cantieri.

Art. 149 - Attività in edilizia: maggiorazioni - In forza dell'art. 6 del citato Accordo, in allegato al presente CCNL, ogniquale volta i lavoratori delle Società siano impiegati in lavori effettuati presso i Cantieri, sarà loro riconosciuta, per le ore prestate nei mesi di dicembre, gennaio, febbraio, luglio e agosto, una maggiorazione della **Componente Parametrica** (cfr. art. 184, lettera A.) del 3% (tre per cento), a titolo di *ristoro del disagio climatico*.

Inoltre, la Contrattazione di Secondo Livello potrà definire aziendalmente maggiorazioni percentuali, o quote fisse orarie, per i lavori effettuati in quota o in posizioni o luoghi disagiati.

Art. 150 - Attività in edilizia: Osservatorio - Le Parti concordano che, in caso di eventuali contenziosi sollevati nei confronti di Società aderenti ad una delle Associazioni Datoriali sottoscrittrici il presente CCNL, sull'indebita pretesa di contributi alle Casse Edili Provinciali, vi sia l'assistenza dell'Ente Bilaterale Nazionale Federale (ENBIF) e invitano le Società stesse a dare tempestiva notizia all'Osservatorio sull'applicazione del presente Titolo, costituito presso l'ENBIF, di qualsiasi invito, richiesta o contestazione in merito.

Art. 151 - Attività in edilizia: adempimenti sicurezza - Le Società i cui lavoratori operano all'interno di un Cantiere edile dovranno, in particolare, vigilare sulla sicurezza dei lavori affidati, sui lavori vietati al Subappalto e sull'applicazione ai propri Lavoratori delle disposizioni e delle prescrizioni del Piano di Sicurezza e Coordinamento.

I Lavoratori che operano nei cantieri dovranno ricevere la formazione, l'informazione, l'istruzione e i D.P.I. previsti nel Piano di Sicurezza e di Coordinamento delle Opere e dalla Legge.

I Lavoratori dovranno adeguarsi alle prescrizioni del Coordinatore per la Sicurezza del Cantiere, senza che tale fatto implichi subordinazione o ingerenza disciplinare.

È fatto obbligo al Lavoratore di segnalare tempestivamente qualsiasi infortunio occorso, anche nei casi in cui il Lavoratore ritenga di non aver avuto danno apprezzabile e di non doversi rivolgere ai servizi sanitari.

La mancata predetta comunicazione, salvo i casi di forza maggiore o d'impossibilità, determinerà, a seconda dell'infortunio di cui si è omessa la comunicazione, la sanzione disciplinare della multa o della sospensione.

La simulazione di infortunio sarà, invece, fattispecie di licenziamento per “*giusta causa*” o “*giustificato motivo soggettivo*”.

TITOLO XXV COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

(Le informazioni contenute nella Lettera di assunzione dovranno essere integrate e conformi a quanto previsto dal c.d. “Decreto Trasparenza” e smi.)

Art. 152 - Assunzione - L'assunzione del personale deve essere regolarmente effettuata secondo le norme di Legge in vigore.

L'assunzione, ai fini della prova, dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- a) residenza/domicilio e contatti del Lavoratore che potranno essere utilizzati dall'Azienda per le comunicazioni formali indirizzate al Dipendente;
- b) tipologia contrattuale (*esempio: tempo parziale o determinato ecc.*);
- c) mansioni, qualifica e livello d'inquadramento attribuiti al Dipendente (*vedi Titolo LIII*) e le eventuali “*Condizioni d'ingresso*” (*vedi Titolo XX*);
- d) l'indicazione del CCNL applicato: “*per i Dipendenti degli Studi Professionali che amministrano condomini o immobili e Società di Servizi Integrati alla proprietà immobiliare sottoscritto tra ANACI-SACI con CISAL Terziario - CISAL*”;
- e) termine di decadenza della proposta d'assunzione e data prevista d'inizio del

lavoro;

- f) termine di decadenza per i reclami sulla retribuzione (*vedi successivo art. 284*);
- g) durata dell'eventuale periodo di prova (*vedi successivo art. 155*);
- h) l'indicazione del luogo abituale di lavoro, escluso per i *Trasfertisti*, per i quali s'indicherà la sola sede di costituzione del rapporto;
- i) orario di lavoro da effettuare. *Quando il lavoro è articolato in turni, l'indicazione potrà avvenire mediante rinvio al calendario aziendale dei turni programmati. Quando i turni prevedono anche lavoro domenicale o coincidente con le festività, tale fatto dovrà essere indicato nella Lettera di Assunzione, con esplicita accettazione del Lavoratore e prevedere la relativa indennità*;
- j) l'accettazione delle Clausole Elastiche (*vedi art. 40*);
- k) termine del rapporto di lavoro, in caso d'assunzione a tempo determinato (*vedi art. 44*);
- l) trattamento economico iniziale ed eventuali sviluppi di carriera, se previsti (*vedi Titolo XXI*);
- m) altre specifiche informazioni richieste per le varie tipologie contrattuali (*patente, certificati ecc.*);
- n) altre eventuali condizioni particolari concordate quale, ad esempio, la previsione che il Lavoratore utilizzi la propria autovettura per motivi di lavoro e i criteri dei relativi rimborsi chilometrici;
- o) la precisazione: “*per tutto quanto sopra non definito, s'applicheranno le disposizioni del CCNL Amministratori applicato*”.

La lettera d'assunzione dovrà indicare con chiarezza gli estremi del Datore: ragione sociale, indirizzo, codice fiscale, nonché tutti i dati o notizie previste dalla Legge.

Lo Studio è tenuto a consegnare al Lavoratore, contestualmente alla lettera di assunzione, copia del Testo Ufficiale del presente CCNL, anche in formato digitale (*che potrà essere richiesto all'Organizzazione Datoriale d'appartenenza o all'Ente Bilaterale Federale: info@enbif.it*), del quale il Lavoratore dovrà attestarne l'avvenuta ricezione.

N.B. Semplificazioni - *La Legge di Conversione del Decreto Lavoro, ha previsto che alcune informazioni relative all'assunzione (sul periodo di prova; la formazione; i vari congedi; la procedura, forma e termini di preavviso; la retribuzione; l'orario di lavoro; gli enti e istituti che ricevono contributi previdenziali, assicurativi od altre forme di sicurezza sociale) possono essere comunicate al Lavoratore, e il relativo onere ritenersi assolto, con l'indicazione del riferimento normativo o del Contratto Collettivo, anche Aziendale, che ne disciplina le materie.*

Art. 153 - Assunzione: documenti - All’atto dell’assunzione, il Lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti, dei quali lo Studio tratterà copia:

- ✓ carta d’identità o altro documento equipollente, tesserino codice fiscale o tessera sanitaria;
- ✓ certificati, diploma degli Studi compiuti o diploma o attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
- ✓ permesso di soggiorno in corso di validità (*per i Lavoratori extracomunitari*);
- ✓ referenze, altri documenti e/o certificati che l’Azienda ritenga opportuno richiedere o il Lavoratore presentare.

Il Lavoratore rilascerà allo Studio:

- ❖ firma per integrale accettazione del contratto o proposta di assunzione;
- ❖ documenti e dichiarazioni necessarie per l’applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- ❖ dichiarazione di espressa accettazione della normativa del CCNL a lui applicato: “*per i Dipendenti degli Studi Professionali che amministrano condomini o immobili e Società di Servizi Integrati alla proprietà immobiliare sottoscritto tra ANACI-SACI con CISAL Terziario - CISAL*”;
- ❖ autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di Legge.

Inoltre, il lavoratore dovrà dichiarare per iscritto la propria residenza e/o domicilio e informare tempestivamente lo Studio di ogni eventuale successiva variazione.

In tale residenza/domicilio, lo Studio trasmetterà le comunicazioni formali che, anche in caso di mancato ricevimento, decorsa la compiuta giacenza, s’intenderanno a tutti gli effetti ricevute dal Lavoratore.

Il Lavoratore Apprendista, oltre a produrre il titolo di studio, all’atto dell’assunzione, dovrà dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro già eventualmente svolti nella medesima qualifica.

Art. 154 - Assunzione: visita medica preassuntiva e d’idoneità alla mansione - Il Lavoratore, prima dell’assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica preassuntiva. Tale accertamento ha lo scopo di certificarne la generale idoneità al lavoro ed è distinto dalla visita medica preventiva d’idoneità alla mansione prevista dall’art. 41 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

La visita medica preassuntiva sarà effettuata, a scelta dell’Azienda, dal Medico Competente, da Medico Specialista o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL. La visita medica, ai fini dell’accertamento dell’idoneità del Lavoratore allo svolgimento delle mansioni cui è destinato, sarà invece effettuata esclusivamente

dal Medico Competente.

Allorquando il Lavoratore contesti la propria idoneità fisica ad espletare le mansioni che gli sono state affidate, sarà sottoposto dal Medico Competente a visita medica e/o ad accertamenti a cura di Enti Pubblici preposti.

TITOLO XXVI PERIODO DI PROVA

Art. 155 - L’assunzione del Lavoratore con previsione del periodo o “patto” di prova, deve risultare da atto scritto, in assenza del quale il Lavoratore s’intenderà assunto a tempo indeterminato sin dall’inizio della prestazione. Non sono ammesse né la protrazione, né il rinnovo del Patto di Prova, salvo quanto di seguito previsto.

A. Sospensione del patto di prova

1. Nel caso in cui il patto di prova sia interrotto per un periodo superiore a 15 (quindici) giorni di calendario per motivi di malattia o infortunio, previo assenso scritto dello Studio, il Lavoratore sarà ammesso a completare il periodo, purché sia in grado di riprendere il servizio entro 3 (tre) mesi dalla data di sospensione, anche superando così, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva di calendario prevista per il patto di prova dal presente CCNL.
2. La durata massima del periodo di prova, salvo quanto precede, non potrà superare i seguenti limiti.

Tabella 1: Durata del periodo di prova e del preavviso del Lavoratore

<i>Col. 1</i>	<i>Col. 2</i>	<i>Col. 3</i>	<i>Col. 4</i>
Livello	Periodo di prova in giorni ^{1 e 2}	Recesso Studio in giorni ^{1 e 2} (vedi punto B2.)	Preavviso del Lavoratore in giorni ^{1 e 2} (vedi punto B3.)
Quadro, A1 - ex 1° e A2 - ex 2°	180	90	28
B1 - ex 3°	150	75	21
B2 - ex 4° e Op. Vendita 1° Cat.	150	75	21
C1 - ex 5° e Op. Vendita 2° Cat.	120	60	14
C2 - ex 6° e Op. Vendita 3° Cat.	90	45	14
D1 - ex 7°	60	30	7
D2 - ex 8°	30	15	7

¹ di calendario

² **Nel Tempo Determinato, la durata del patto di prova e delle durate minime, non potranno eccedere un terzo della prevista durata iniziale del Contratto.**

B. Clausola di durata minima del patto di prova

1. Le Parti, al fine di garantire un tempo minimo di verifica dell’effettiva capacità del Lavoratore in prova e a favore dello stesso, concordano una clausola di durata minima pari al 50% (cinquanta per cento) della durata prevista dal presente Contratto per il patto di prova.
2. Pertanto, salvo i casi di giusta causa o giustificato motivo, solo superato il 50% (cinquanta per cento) del periodo di prova ed entro il limite massimo della stessa, il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dallo Studio, senza obbligo di preavviso o indennità sostitutiva. Resta fermo il diritto del Lavoratore a ricevere il Trattamento di Fine Rapporto maturato.
3. Il Lavoratore, durante il periodo di prova, ha diritto al libero recesso, ma nel rispetto dell’obbligo di preavviso, pari a quanto indicato in colonna 4 della precedente Tabella 1.

Anche durante lo svolgimento del Patto di prova, qualora ciò sia previsto dalla Contrattazione di Secondo livello, il Datore potrà adottare iniziative obbligatorie per la formazione sui diritti e sui doveri del Lavoratore in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, conformi ai programmi predisposti dall’En.Bi.F., entro il limite di 8 (otto) ore.

Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta, l’assunzione s’intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato, a tutti gli effetti, nell’anzianità di servizio.

Modificabilità con Contratto di Secondo Livello

Fermo restando il rispetto della durata massima del periodo di prova così come previsto dalla Legge (6 mesi), le Parti aziendali, mediante Accordo di Secondo Livello, potranno concordare un Periodo di prova maggiore, ma al massimo, doppio rispetto a quello indicato nella Colonna 2 della precedente Tabella, con conseguente incremento proporzionale della Clausola di durata minima ivi prevista e del preavviso di recesso dovuto dal Lavoratore. Tale modifica potrà essere concordata quando essa sia motivata da ragioni oggettive, produttive, tecniche od organizzative, al fine di permettere l’effettività dell’esperimento stesso. Pena la sua nullità, anche il Periodo di prova modificato dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello, dovrà essere formalmente concordato e sottoscritto all’atto d’instaurazione del singolo rapporto di lavoro.

TITOLO XXVII MANSIONI DEL LAVORATORE

Art. 156 - Mansioni del Lavoratore - Come previsto dall’attuale art. 2103 c.c., il Lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all’inquadramento superiore che abbia successivamente

acquisito, ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidano sulla posizione dei Lavoratori, gli stessi potranno essere assegnati a mansioni appartenenti al livello d'inquadramento inferiore.

Ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore potranno essere previste dai Contratti Collettivi Aziendali.

Nelle ipotesi che precedono, il Lavoratore avrà diritto alla conservazione del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modi di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Art. 157 - Mansioni Promiscue: Indennità di Mansione - Il Lavoratore dipendente che effettui periodicamente sostituzioni o supplenze di altri lavoratori con professionalità superiori a quelle previste per la mansione cui è prevalentemente adibito, entro 12 (dodici) mesi dovrà essere inquadrato nella qualifica di categoria superiore, con diritto al riconoscimento della corrispondente retribuzione, solo se tali sostituzioni o supplenze siano protratte per oltre il 50% (cinquanta per cento) del tempo sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

Se le mansioni di qualifica superiore sono svolte con continuità, ma senza il criterio di prevalenza e sono richieste da esigenze sostitutive particolari, quali la copertura di pausa pranzo del titolare della mansione, il parziale completamento di un turno e simili, il Lavoratore manterrà il proprio livello ma percepirà un'Indennità di mansione commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello della mansione superiore, in funzione del tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.

Art. 158 - Mansioni: mutamento - Al Lavoratore dipendente che sia temporaneamente adibito, per almeno un mese solare, a prevalente mansione superiore, limitatamente a tale tempo, sarà riconosciuto il trattamento economico corrispondente a tale mansione superiore.

Qualora l'esercizio delle prevalenti mansioni superiori si prolunghi fino a 6 (sei) mesi consecutivi, il Dipendente dovrà essere inquadrato nella categoria superiore, salvo che l'assegnazione non sia avvenuta entro i limiti di tempo contrattualmente e legalmente previsti per la sostituzione di un altro Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

Art. 159 - Mansioni: Jolly - Sono considerati Jolly quei Lavoratori dipendenti assegnati permanentemente e per l'intero orario di lavoro a mansioni che comprendono qualifiche diverse che si articolano su più categorie.

L'inquadramento dei Jolly sarà al livello della mansione temporalmente prevalente, mentre la retribuzione sarà conforme al secondo comma del precedente art. 157 “*Mansioni promiscue*”.

TITOLO XXVIII FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Premessa

Le Parti riconoscono che l'impetuosa evoluzione della tecnologia, dei mercati e dei bisogni, non possa più garantire la permanenza di mansioni statiche. Pertanto, ai fini dell'effettivo mantenimento dei livelli professionali acquisiti, le Parti concordano sulla necessità di favorire percorsi aziendali di formazione e aggiornamento. Tali percorsi, quando mirati e specialistici, esigono importanti investimenti economici e determinano un arricchimento professionale, che permane nelle disponibilità del Lavoratore.

A tal fine, le Parti concordano che a livello aziendale si individuino congiuntamente le specifiche esigenze formative d'area o collettive, in modo da favorire la positiva evoluzione delle competenze dei Lavoratori con il conseguente, almeno potenziale, accesso a forme di arricchimento professionale. Per favorire al massimo tale arricchimento le Parti hanno concordato quanto segue.

Art. 160 - Formazione e aggiornamento

A. Corsi esterni segnalati o richiesti dal Dipendente

- 1) L'Azienda, una volta riconosciuta la pertinenza professionale, favorirà la partecipazione del Lavoratore al corso, ponendolo in permesso retribuito per tutto il tempo necessario alla sua frequenza e assumendosi gli oneri dell'eventuale trasferta.
- 2) I costi del corso saranno a carico dell'Azienda ma, quando essi nel loro complesso (*retribuzione riferita al periodo formativo più costo del corso*) eccedano un terzo della normale retribuzione mensile del Dipendente, il relativo importo sarà “virtualmente” posto a carico del Lavoratore stesso, e successivamente mensilmente diminuito del controvalore di un decimo della retribuzione lorda mensile del lavoratore.
- 3) In caso di cessazione del rapporto di lavoro, per dimissioni, o licenziamento “per giusta causa” o “giustificato motivo soggettivo”, sarà diritto dell'Azienda trattenere effettivamente dalle competenze di fine rapporto del lavoratore l'intero importo residuo del valore del corso.
- 4) Pertanto, non si effettuerà trattenuta del residuo solo in caso di licenziamento “per giustificato motivo oggettivo”.

B. Corsi interni

- 1) Nel presente punto, si considera tempo del corso quello impiegato in aula e/o in affiancamento ad altro Lavoratore esperto, solo quando tale affiancamento sia eccedente l'ordinaria prassi lavorativa e mirato all'acquisizione di specifica nuova competenza.
- 2) Il complessivo tempo del corso, quando previsto da un Progetto formale, preventivamente noto e accettato dalle Parti interessate anche nella definizione del suo costo (*meglio se con validazione dell'Ente Bilaterale Federale*), sarà normalmente retribuito, anche con le eventuali maggiorazioni contrattualmente previste, ma posto “a debito virtuale” del Lavoratore.
- 3) I costi del corso saranno quindi a carico dell'Azienda ma, quando essi nel loro complesso eccedano un terzo della normale retribuzione mensile del Dipendente, il relativo importo sarà “virtualmente” posto a carico del Lavoratore stesso, e successivamente mensilmente diminuito del controvalore di un decimo della retribuzione lorda mensile del Lavoratore.
- 4) In questo caso, la cessazione per dimissioni o licenziamento “per giusta causa” o “per giustificato motivo soggettivo”, determinerà il diritto dell'Azienda di trattenere dalle competenze di fine rapporto il 50% dell'intero importo residuo del corso di formazione, se svolto così come era stato preventivato dal relativo Progetto Formativo.

La presente disciplina si applica con gli stessi criteri anche alla formazione finanziata, ma le trattenute al lavoratore potranno riferirsi ai soli importi residui effettivamente posti a carico dell'Azienda.

Restano salve eventuali condizioni di miglior favore concesse per iscritto al Lavoratore all'atto dell'iscrizione al corso.

ANACI-SACI sottolineano l'importanza della presente disciplina in materia di formazione per gli aspiranti Amministratori di Condominio, che siano anche dipendenti subordinati dello Studio di Amministrazione.

TITOLO XXIX ORARIO DI LAVORO

Art. 161 - Orario di lavoro: definizione - Come previsto dall'art. 1, comma 2, D. Lgs. 66/2003, per orario di lavoro s'intende qualsiasi periodo in cui il Lavoratore sia al lavoro, a disposizione dello Studio, soggetto alla disciplina del lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, compresi i periodi in cui i Lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dall'Azienda/Studio e a tenersi a disposizione per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità.

La durata normale del lavoro contrattuale effettivo per la generalità dei Lavoratori è fissata in **40** (quaranta) ore (ordinarie) settimanali, distribuite su 5

(cinque) o 6 (sei) giornate lavorative consecutive, a seconda delle esigenze lavorative ed organizzative dello Studio.

Nel contratto di assunzione dovrà essere fissata la distribuzione dell'orario di lavoro e la sua collocazione prevalente (*diurno/notturno/turni a ciclo continuo, ecc.*).

Nel lavoro a turni, il Datore di lavoro dovrà comunicare al Lavoratore, di regola entro la giornata di venerdì, l'orario di lavoro o i turni che egli dovrà rispettare nella successiva settimana.

Le eventuali modifiche all'orario individuale di lavoro pattuito nella lettera di assunzione dovranno essere giustificate da proporzionate ragioni tecniche, produttive, organizzative o da esigenze di servizio, e dovranno essere portate a conoscenza del Lavoratore, con un preavviso normalmente superiore a una settimana.

Il Lavoratore non potrà rifiutarsi di rendere la prestazione nell'orario e nei turni di lavoro richiesti dall'Azienda (*diurni, notturni, festivi*), salvo sopraggiunto evento imprevisto, inidoneità o documentato impedimento o forza maggiore.

Art. 162 - Orario di lavoro: limiti - Tenuto conto dell'esigenza di risposta alle domande di servizi per eventi e simili correlati alla stagionalità e/o festività e/o ai periodi feriali, e delle esigenze di riposo dei Lavoratori, le Parti convengono che la durata dell'orario di lavoro, comprensivo del lavoro ordinario, straordinario, straordinario con permessi compensativi e delle intensificazioni accreditate nella Banca delle Ore, non potrà superare nel tempo pieno i seguenti limiti massimi:

- a) **Giornaliero: 12 ore**, di cui 8 ore di lavoro ordinario e 4 ore di lavoro straordinario e/o straordinario con riposo compensativo e/o Banca delle Ore;
- b) **Settimanale: 60 ore** (*ordinario + straordinario + straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore*), purché entro il limite massimo di 2 settimane al mese;
- c) **Mensile: 216 ore** (*ordinario + straordinario + straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore*);
- d) **Semestrale: 1.296** (*ordinario + straordinario + straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore*), purché entro il limite di 12 settimane a 60 ore settimanali e le restanti settimane con il limite di 48 ore;
- e) **Straordinario annuo: 300 ore**;
- f) **Saldo continuo attivo o passivo nella Banca delle Ore**: è fissato dalle Parti nel massimo di **160 ore**.

Tutto quanto precede, fermo restando che negli **ultimi 12 mesi** la **Media Mobile** di lavoro ordinario, straordinario, saldi positivi dei riposi compensativi

e della Banca delle Ore NON potrà eccedere le **48 ore settimanali**.

Nei casi di assoluta straordinarietà ed urgenza, solo con Accordo sottoscritto con la RSA, potranno essere ammesse brevi e motivate deroghe ai limiti massimi giornalieri e settimanali di cui sopra.

Art. 163 - Orario di lavoro: esemplificazioni.

A. Orario giornaliero di lavoro su 5 (cinque) giorni per settimana, con turni “5 + 2”:

Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 (quaranta) ore, si realizza ordinariamente attraverso la prestazione di 5 (cinque) giornate lavorative di 8 (otto) ore, da effettuarsi ordinariamente nei giorni dal lunedì al venerdì. L'articolazione d'orario “5+2” prevede 52 (cinquantadue) cicli settimanali per anno solare. È un orario che può articolarsi su uno, due o tre turni giornalieri, con copertura “H24”, normalmente nei primi 5 (cinque) giorni della settimana.

B. Orario giornaliero di lavoro su 6 (sei) giorni per settimana, con turni “6 + 1”:

Tale forma di articolazione si realizza attraverso la distribuzione in 6 (sei) giornate lavorative di 6,66 (sei e sessantasei) ore, o diversa previsione, sempre nel limite medio di 40 (quaranta) ore settimanali di lavoro ordinario comprendenti il sabato, per 52 (cinquantadue) cicli settimanali per anno solare. È un orario particolarmente adatto anche alla copertura su sei giorni degli Esercizi e Servizi o per la vigilanza degli impianti, potendosi così agevolmente svolgere il doppio turno giornaliero con 13,33 (tredici e trentatré) ore di copertura nei primi 6 (sei) giorni della settimana.

Premessa sul lavoro a ciclo continuo “H24”, 7 giorni su 7

Qualora si presentasse il cosiddetto servizio “H24”, per tale intendendosi la copertura permanente del servizio, cioè senza soluzione di continuità, che necessiti di turni di lavoro alterni a “nastro continuo”, quali le portinerie presidiate “H24” o gli Addetti “H24” al controllo impianti, al fine di permettere un'equilibrata rotazione “giorno/notte” per ciascun lavoratore e la rotazione delle Festività e dei giorni di Riposo, i turni non potranno essere impostati secondo lo schema usuale detto “5+1+1” (cinque giorni di lavoro, uno di riposo e uno festivo), a meno di codificare la possibilità delle c.d. “maratone” e, cioè, di ridurre di un turno la durata della Festività settimanale nei profili “5+2” o “6+1”, permettendo così l'anticipazione del turno settimanale successivo. Pertanto, la scelta delle Parti è stata quella d'individuare con favore, per tutti i casi di servizio giornaliero a ciclo continuo di 7 giorni su 7, la turnistica detta “6+1+1” (sei giorni di lavoro, uno di riposo e uno festivo), che garantisce il pieno rispetto degli obblighi legali in tema di riposi giornalieri e settimanali.

C. Orario di lavoro (nei servizi “H24”), con turni di “6 + 1 + 1”:

Tale turnistica prevede l’effettuazione di 45,62 cicli “settimanali”, ciascuno di 8 (otto) giorni, dei quali 6 (sei) sono lavorati con 8 (otto) ore giornaliere, uno è di Riposo e uno di Festività *mobile*, comprensivi del periodo di ferie di 192 (centonovantadue) ore/anno, con assorbimento di 32 (trentadue) ore/anno di permesso retribuito.

Tale profilo d’orario si differenzia dal “5+2” per un diverso numero di ore lavorabili nell’anno:

- ❖ nel “5+2”, vi sono 1.920 ore lavorabili e 160 ore di ferie (*52 cicli settimanali x 40 ore = 2080 - 160 = 1.920*);
- ❖ nel “6+1+1”, vi sono 1.997,76 ore lavorabili e 192 ore di ferie (*45,62 cicli settimanali x 48 ore = 2.189,76 - 192 = 1.997,76*).

A compensazione del maggior orario annuale previsto in tale profilo d’orario (*1.997,76 ore anziché 1.920 ore*) e dei minori Riposi e Festività goduti nell’anno di calendario (*45,62 Riposi anziché 52 e 45,62 Festività, anziché 52*), oltre alla normale retribuzione delle ore ordinarie effettivamente lavorate (*48 ore per ogni 8 giorni solari*), al Lavoratore dovrà essere riconosciuta un’“*Indennità turno 6+1+1*” di **€ 35,00** (Euro trentacinque/00) lordi per ciascun mese lavorato con turno “6+1+1”. Tale Indennità è già comprensiva dei ratei della tredicesima mensilità, delle ferie e del T.F.R.

Allo scopo, si precisa che le frazioni di mese lavorate nel turno “6+1+1”, così come gli accantonamenti di ferie (*192 ore o 160 ore*), dovranno essere retribuite pro quota. Se, per qualsiasi motivo (*ad esclusione delle ferie*), il Lavoratore fosse adibito ad altri profili d’orario (*esempio: “5+2”*), cesserà di essergli corrisposta l’“*Indennità turno 6+1+1*” e la retribuzione, le ferie e i permessi saranno conformi a quelli della turnista applicata.

La Contrattazione Aziendale di Secondo livello potrà concordare, in funzione di particolari esigenze di servizio e della disponibilità dei Lavoratori:

- diversi profili particolari d’orario e la loro distribuzione;
- ogni altra deroga in tema d’orario di lavoro, di riposi e di straordinari, purché essa sia consentita, giustificata e contenuta nei limiti previsti dal presente CCNL e dalle norme inderogabili di Legge.

Art. 164 - Orario di lavoro settimanale: criteri di computo - L’orario di lavoro si misura con gli strumenti a tale scopo predisposti dallo Studio: *orologi, marcatempo, badge magnetici, rilievi biometrici, firma di accesso, ecc.* Non si computano nell’orario di lavoro, come previsto dagli artt. 4 e 5 del R.D. 1955/1923 e successivi atti applicativi ed integrazioni, richiamati dal comma 3, art. 8 del D. Lgs. 66/2003:

- gli eventuali riposi giornalieri intermedi (esempio c.d. “*pausa caffè*”), della durata di **almeno 15 minuti** presi sia all’interno che all’esterno dell’Azienda,

con contestuale assorbimento dei permessi retribuiti, ad eccezione della pausa retribuita prevista con orario di lavoro su due turni o continuato “H24”;

- le soste calendarizzate per pausa pranzo della durata di almeno 15 (quindici) minuti e complessivamente non superiori a 2 ore (due), comprese tra l'inizio e la fine della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione al Dipendente (**Nota bene:** *i periodi non lavorati sinora elencati non si computano ai fini del riposo giornaliero, che dev'essere continuativo*);
- il tempo impiegato per recarsi dall'abitazione del Lavoratore alla sede e luogo abituale di lavoro o per rientrare all'abitazione.

Art. 165 - Orario di lavoro: composizione multiperiodale dell'orario ordinario di lavoro - La composizione multiperiodale dell'orario di lavoro si effettua mediante ricorso allo straordinario con riposo compensativo (*nei casi individuali*) e/o alla Banca delle Ore (*normalmente, nei casi collettivi*).

Prevvia motivata comunicazione alla RSA/RST, l'Azienda potrà stabilire regimi d'orario ordinario diversi in particolari periodi dell'anno, superando in regime ordinario, nei limiti di tempo complessivamente previsti, le 40 (quaranta) ore settimanali, fino al massimo di 60 (sessanta), prevedendo poi una successiva corrispondente diminuzione dell'orario ordinario di lavoro in altri periodi dell'anno. In ogni caso, nell'arco mobile di 12 (dodici) mesi, **la media delle ore ordinarie lavorate nei regimi d'orario “5+2” e “6+1” dovrà essere di 40 (quaranta) settimanali** (*per il profilo d'orario “6+1+1”, confrontare l'art. 163*).

Resta inteso che l'Azienda dovrà informare, sin dalla comunicazione della composizione multiperiodale dell'orario di lavoro, i diritti del Lavoratore in tema di recupero dei riposi individuali, in modo da poterli correttamente esercitare. Inoltre, comunicherà ai Lavoratori le date di recupero dei riposi collettivi con preavviso di almeno 2 (due) settimane.

Art. 166 - Orario di lavoro: Clausola Elastica - In caso di temporanea necessità aziendale dovuta a ragioni tecniche od organizzative, nel tempo pieno sarà possibile variare per il singolo Lavoratore la collocazione dell'ordinario orario di lavoro, purché tale variazione sia contenuta nei limiti del 25% (venticinque per cento) dell'orario e di 20 (venti) giorni lavorativi per anno. Superato tale limite, la collocazione temporale dell'orario di lavoro potrà essere modificata solo con l'Accordo assistito dei Lavoratori interessati o mediante Accordo aziendale di Secondo livello.

Per la variazione, il Datore di lavoro è tenuto a dare un preavviso al Lavoratore di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi.

A ristoro del disagio causato al Lavoratore (*per esempio, a causa dell'anticipo del lavoro*),

il Datore dovrà riconoscergli un'*Indennità per Clausola Elastica*, per le sole ore variate, pari al 5% (cinque per cento) della **Retribuzione Individuale Oraria**.

Esempio:

Normale Orario di lavoro: dalle 9:00 alle 13:00 e dalle 14:00 alle 18:00, per un totale di 8 (otto) ore ordinarie.

Variazione richiesta: dalle 8:00 alle 12:00 e dalle 13:00 alle 17:00, sempre per un totale di 8 (otto) ore ordinarie.

L'indennità risarcitoria, dovuta al Lavoratore per “Clausola Elastica”, pari al 5% (cinque per cento) della R.I.O., dovrà essere riconosciuta per 2 ore (dalle 8:00 alle 9:00 e dalle 13:00 alle 14:00, pari al 25% di 8 ore), in quanto nelle restanti 6 (sei) ore il lavoratore ha svolto la prestazione lavorativa nel normale orario di lavoro precedentemente pattuito.

L'attivazione delle Clausole Elastiche è subordinata alla presenza di giustificati motivi aziendali e, oltre il limite di 20 giorni lavorativi, all'accordo del Lavoratore, espresso nei seguenti modi:

- in sede di assunzione: nel Contratto di lavoro, con apposita previsione;
- in sede sindacale: con sottoscrizione di un Accordo Sindacale Assistito;
- in sede bilaterale: avanti la competente Commissione Bilaterale istituita presso l'En.Bi.F.

Art. 167 - Orario di lavoro: turni avvicendati e sostituzioni - In caso di assunzione che preveda il lavoro a turni avvicendati, il Lavoratore dovrà prestare l'opera nelle ore e nei turni stabiliti, anche se questi fossero predisposti soltanto per determinati servizi o reparti, con diritto dell'Azienda di rifiutare la prestazione al di fuori dello stesso.

Pertanto, nel caso d'istituzione di turni giornalieri di lavoro, i Lavoratori non potranno rifiutarsi di effettuarli, salvo gravi e documentate condizioni ostative, che saranno valutate tra Azienda, RSA/RST e Lavoratore al momento di avvio dei turni.

Qualora siano previsti turni periodici e/o nastri orari, i Lavoratori devono essere avvicendati allo scopo di evitare che abbiano a prestare la loro opera sempre in ore notturne.

Nei servizi di portineria, custodia e simili, tenuto conto delle esigenze di tutela dei beni, il Lavoratore, salvo gravi e documentati eventi di forza maggiore, non potrà lasciare il proprio posto di lavoro prima dell'arrivo del collega che lo sostituirà, pena la sanzione prevista per l'infrazione disciplinare dell'abbandono del posto di lavoro.

Ovviamente, in caso di ritardo del sostituto, il Lavoratore avviserà tempestivamente il personale preposto, affinché egli possa verificare il ritardo e dare le necessarie disposizioni di servizio al Lavoratore smontante.

Art. 168 - Orario di lavoro: sospensione - In caso di eccezionale e breve sospensione del lavoro (*fino a 30 minuti*) per fatto indipendente dalla volontà del Lavoratore, egli avrà diritto alla normale retribuzione per tutto il periodo di sospensione. In caso di sospensione superiore a 30 (trenta) minuti, dovuta a causa di forza maggiore, l'Azienda ha diritto di porre in libertà i dipendenti, interrompendo così la loro retribuzione.

È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di comprovata forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra Azienda e RSA, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno, o di 4 (quattro) ore nel giorno di riposo e si effettui entro i 60 (sessanta) giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

In caso di sospensione decisa dall'Azienda, in accordo con la RSA, si attiverà la Banca delle Ore o si effettuerà, in presenza dei necessari requisiti, domanda di sospensione con integrazione salariale, secondo le vigenti previsioni di Legge.

La sospensione del lavoro disposta dall'Azienda senza retribuzione e/o con accesso agli ammortizzatori sociali, ma senza anticipo datoriale della relativa indennità, che oltrepassi i 15 (quindici) giorni, salvo diverso Accordo tra Azienda e RSA per il prolungamento di tale termine, darà diritto al Lavoratore di dimettersi senza alcun obbligo di preavviso.

Art. 169 - Orario di lavoro nei Servizi: personale discontinuo o di semplice attesa e custodia - Per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (*custodi, guardiani, portinai, addetti ai servizi antincendio, fattorini, uscieri, addetti alla reception, centralinisti, personale addetto alla conduzione degli impianti di condizionamento, frigoriferi e riscaldamento, personale addetto alla conduzione di piscine ed al controllo dei bagnanti ecc. ed altre eventuali esemplificazioni individuate dall'En.Bi.F. in sede di interpretazione contrattuale*), la durata normale dell'orario di lavoro ordinario settimanale potrà essere fissata nel contratto d'assunzione fino al limite di **45** (quarantacinque) ore, fermo restando che la retribuzione oraria sarà proporzionata al previsto orario settimanale di lavoro pattuito.

I Lavoratori discontinui, a norma dell'art. 16 d) e p) del D. Lgs. 66/2003, sono esclusi dall'ambito d'applicazione della disciplina legale sull'orario normale di lavoro di cui all'art. 3 dello stesso Decreto Legislativo ma, al contrario, sono soggetti alla disciplina sulla durata massima settimanale di cui all'art. 4, salvo eventuale deroga prevista dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello, conciliate in funzione di rilevanti esigenze di servizio e con la salvaguardia dei diritti alla salute e degli interessi dei Lavoratori.

L'orario settimanale di lavoro, che può essere svolto con diversi sistemi (su 5 o 6 giorni), dovrà essere indicato nella lettera di assunzione. Resta fermo che, quando

la variazione sia richiesta dalla natura del servizio, essa potrà essere eccezionalmente effettuata in qualsiasi momento ma, normalmente, previa comunicazione scritta al Lavoratore entro 4 (quattro) giorni lavorativi dall’inizio del mese in cui la variazione avrà effetto.

Per i lavoratori discontinui, la retribuzione mensile dovuta è quella prevista per il loro livello d’inquadramento (normalmente inquadrabili ai livelli D1 - 7° o D2 - 8° livello) correlato alla mansione normalmente svolta o al contenuto professionale prevalente, ma con il riconoscimento dell’apposita indennità di attesa di cui all’art. 237.

Una volta superato l’orario di lavoro normale (*per esempio di 45 ore settimanali*), decorrerà la qualificazione del lavoro straordinario con le maggiorazioni previste all’art. 241 Tabella 2).

Al pari degli altri lavoratori, le percentuali di maggiorazione saranno incrementate in caso di lavoro straordinario prolungato tempestivo o urgente, in caso di straordinario spezzato con preavviso, tempestivo o spezzato urgente, come analiticamente riportato nella Tabella 2) dell’art. 241.

Art. 170 - Orario di lavoro: minori - In materia di orario di lavoro dei minori si applicano le norme di Legge vigenti.

TITOLO XXX

PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONE D’ORARIO

Art. 171 - Come prevede l’art. 17, comma 5 del D. Lgs. 66/2003, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei Lavoratori, le disposizioni dello stesso Decreto Legislativo relative all’orario di lavoro non si applicano ai Lavoratori la cui durata dell’orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell’attività esercitata, non sia misurabile o predeterminabile o sia scelta dai Lavoratori stessi. In particolare, vi è deroga quando si tratta di Dirigenti, di personale direttivo, di personale viaggiante inquadrato quale Operatore di Vendita di Categoria o di altri lavoratori aventi, di fatto, l’autonomo potere di gestione del loro orario, anche quando esso è determinato da imprevedibili esigenze obiettive. A tale effetto, si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell’Azienda con diretta responsabilità dell’andamento dei servizi (come prevedeva l’art. 3 del R.D. 1955/1923), contrattualmente individuato nel personale che riveste la qualifica di “*Quadro*” o di “*Impiegato A1 ex 1° o A2 ex 2° livello*”, della classificazione di cui al presente Contratto.

La **Componente Parametrica** del personale direttivo già comprende la retribuzione di eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato nei giorni lavorativi e nei limiti della normalità (*massimo 22 ore mensili*).

Il lavoro straordinario eccedente i predetti limiti o svolto nei giorni di riposo o di festività settimanale, dovrà essere distintamente retribuito con le maggiorazioni contrattuali, salvo che nel contratto individuale d’assunzione sia stata prevista una sua specifica voce di forfetizzazione. In alternativa al pagamento dovuto, l’Azienda, all’atto della richiesta della prestazione di lavoro straordinario, potrà concordarne la sua compensazione, alle condizioni previste dal presente CCNL, con riposo o l’accredito nella Banca delle Ore.

TITOLO XXXI

RIPOSO GIORNALIERO E RIPOSO SETTIMANALE

Art. 172 - Riposo giornaliero - Il riposo giornaliero deve essere di almeno 11 (undici) ore consecutive nelle 24 (ventiquattro) ore. Per effetto dell’art. 17 del D.Lgs. 66/2003, nell’ambito della Contrattazione Aziendale di Secondo livello, a fronte di valide ragioni, potranno essere concordate deroghe motivate e limitate o temporanee rispetto a quanto previsto dal presente CCNL.

Nell’attesa della regolamentazione particolare di quanto sopra, fatte salve eventuali ipotesi già concordate dalla Contrattazione di Secondo livello, il riposo giornaliero normale di 11 (undici) ore consecutive, ogni 24 (ventiquattro) ore, potrà essere frazionato per non più di 12 (dodici) giorni lavorativi per anno solare, per le prestazioni lavorative svolte nelle seguenti ipotesi:

- 1) tempo degli inventari, redazione dei bilanci, adempimenti fiscali o amministrativi straordinari;
- 2) svolgimento delle assemblee condominiali di approvazione dei bilanci annuali;
- 3) cambio della turnistica o del “nastro orario”;
- 4) attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
- 5) fase d’avvio di nuove attività (cioè, entro 90 giorni);
- 6) vigilanza degli impianti e custodia dei beni.

Nel **riposo frazionato**, cioè in caso di interruzione del riposo giornaliero previsto e di suo complessivo godimento in momenti temporalmente distinti, in aggiunta alla normale retribuzione e alle altre eventuali maggiorazioni spettanti al Lavoratore (*esempio per lavoro notturno*), **sarà dovuta l’ulteriore maggiorazione del 15%** (quindici per cento) della **R.I.O.** per tutte le ore di lavoro svolto all’interno del riposo inizialmente previsto.

Le ore di maggiorazione dovranno essere calcolate dal momento della richiesta d’interruzione del riposo fino alla sua ripresa, indipendentemente dal fatto che esse siano state o meno tutte lavorate (*per esempio per effetto di ore di viaggio, attesa e simili*).

Art. 173 - Riposo settimanale - Ai sensi di Legge, tutto il personale ha diritto a un riposo settimanale di 24 (ventiquattro) ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui all'articolo che precede, normalmente coincidente con la domenica. Contrattualmente, nei profili d'orario “5+1+1” o “6+1+1”, oltre al riposo settimanale è previsto un riposo aggiuntivo. Nei servizi a turno continuo, il riposo settimanale coinciderà con quello previsto nel turno di lavoro e cadrà, prevalentemente, in giorno diverso dalla domenica. Inoltre, nei servizi “H24” con turni “6+1+1”, il riposo settimanale o *festività mobile*, anziché entro il 7° (settimo) giorno, sarà goduto entro l'8° (ottavo) giorno del ciclo “settimanale”.

L'Azienda assicurerà una corretta rotazione dei riposi domenicali tra tutto il personale impiegato nei turni di servizio continuo. Le Parti convengono sulla possibilità di ricorrere, mediante la Contrattazione Aziendale di Secondo livello, a diversi modi di godimento del riposo settimanale rispetto alla previsione del presente CCNL. In particolare:

- 1) al fine di favorire l'organizzazione dei turni e la rotazione extra-domenicale del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze dei servizi continui, che non effettuano il giorno di fermo settimanale;
- 2) al fine di rispondere alle esigenze di conciliazione della vita professionale con la vita privata e le esigenze familiari dei Lavoratori.

Nelle ipotesi elencate al comma precedente, il riposo settimanale potrà essere usufruito a intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 (quattordici) giorni o nel diverso periodo eventualmente determinato dalla Contrattazione Aziendale di secondo livello, corrisponda mediamente ad almeno 24 (ventiquattro) +11 (undici) ore di riposo ogni 7 (sette) giornate effettivamente lavorate.

Le Parti convengono, in via transitoria, che durante l'attesa della stipula degli Accordi Aziendali di Secondo livello, di cui al comma che precede, il numero dei riposi che, in ciascun anno, possono essere fruiti ad intervalli più lunghi di una settimana sia, al massimo, pari a 12 (dodici) e che nelle turnistiche “6 (*lavoro*) + 1 (*riposo*) + 1 (*riposo aggiuntivo*)”, il giorno di riposo aggiuntivo sia considerato “neutro” anche nei casi in cui fosse lavorato.

Salvo per i turnisti “6+1+1”, per i quali è già prevista un'indennità onnicomprensiva (dell'art. 163 del CCNL), in caso di rinvio del riposo oltre il 7° (settimo) giorno, in assenza di relativo Accordo di Secondo livello, sarà riconosciuta al Lavoratore, a titolo risarcitorio, un'**indennità fissa di € 5,00 (cinque/00) per ciascuna settimana il cui riposo sia soggetto a rinvio**, ma con il limite massimo di 2 (due) settimane al mese.

Tab. 1) Sintesi sulle deroghe contrattuali al Riposo settimanale

➤ Limiti:	Due rinvii al mese, per il massimo di 12 rinvii all’anno.
➤ Condizioni:	Presenza di esigenze organizzative e riconoscimento di un’Indennità fissa di € 5,00 lordi, per ciascuna settimana il cui riposo sia soggetto a rinvio.
➤ Possibilità:	Con Accordo Aziendale di Secondo livello, tra Azienda e RSA, è prevista la possibilità di una diversa regolamentazione.
➤ Obblighi:	Se quanto precede fosse peggiorativo rispetto alla disciplina del CCNL, per l’applicazione dell’Accordo, è necessaria la conferma dei Lavoratori mediante Referendum Aziendale.

TITOLO XXXII PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Art. 174 - Permessi retribuiti - Le Parti, per agevolare la conciliazione dei tempi vita-lavoro, oltre ai permessi già monetizzati nel previgente CCNL, hanno concordato il riconoscimento di **48 ore/anno** di permessi retribuiti, comprensivi delle ex festività.

Ai fini della maturazione dei permessi retribuiti di cui al presente articolo, il mese si considera lavorato quando vi sia stata prestazione lavorativa per più di **14** giorni di calendario.

In caso di mancata fruizione (*in tutto o in parte*) delle ore maturate nell’anno, il Lavoratore potrà essere posto in permesso o, in alternativa, il Datore avrà diritto di liquidare la relativa indennità sostitutiva, unitamente al saldo delle competenze del mese di maggio dell’anno successivo.

In caso di mancata liquidazione dei saldi positivi del precedente anno di calendario, la gestione dei permessi sarà “continua”, fermo restando che eventuali permessi retribuiti maturati oltre il saldo di 32 (trentadue) ore dovranno essere mensilmente sostituiti dalla corrispondente indennità di monetizzazione di 4 ore ordinarie mensili.

Art. 175 - Sintesi dei permessi contrattuali e legali - Oltre a quanto previsto dal precedente articolo, ai lavoratori saranno riconosciuti i permessi, le aspettative e i congedi riportati in sintesi nelle successive Tabelle.

Per eventuali altre previsioni non presenti nel CCNL, si dovrà far esclusivo riferimento alle disposizioni dei Contratti individuali di lavoro, dei Contratti Collettivi di Secondo livello applicabili e delle Leggi vigenti.

1) Riposi compensativi retribuiti per lavoro straordinario (previsione contrattuale)

Durata	Condizioni	Retribuzione *
Riposi di 4 o 8 ore, per un limite complessivo pari al saldo delle ore di straordinario con riposo compensativo effettuato dal Lavoratore.	Il lavoratore potrà richiedere i riposi retribuiti nel rispetto del preavviso di almeno 2 (due) giorni lavorativi, salvo i casi di documentata impossibilità, imprevedibilità o urgenza. Per la concessione di tali permessi, l'Azienda dovrà privilegiare la scelta del lavoratore, conciliandola alle eventuali inderogabili esigenze di servizio. In caso di mancato accordo, il Lavoratore potrà farsi assistere dalla RSA/RST.	Il Lavoratore in riposo compensativo avrà diritto alla normale retribuzione (R.I.O. o R.I.G.)

2) Aspettative, Permessi e Congedi Straordinari (previsione legale) segue

Tipologia	Durata	Retribuzione *
Matrimonio di un figlio	1 giorno per evento	Retribuzione Individuale Giornaliera , senza maggiorazioni.
Decesso o grave infermità documentata di padre/madre, fratello/sorella, coniuge, figli, nonno/a, suocero/a, convivente purché risulti stabile la convivenza con il Lavoratore da certificazione anagrafica (art. 4, L. 53/2000).	3 giorni lavorativi per anno <i>In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il Lavoratore, ferma restando la compatibilità organizzativa, potrà concordare con l'Azienda diversi modi di espletamento dell'attività lavorativa.</i>	
Al Lavoratore donatore di midollo osseo	Secondo disposizioni L. 6 marzo 2001 n. 52, art. 5.	Retribuzione Individuale Giornaliera , senza maggiorazioni, con diritto del Datore di richiedere il rimborso all'INPS tramite conguaglio sui contributi dovuti (UniEmens).
Al Lavoratore donatore di sangue	24 ore di riposo dal momento in cui il dipendente si è assentato dal lavoro per la donazione di sangue.	

I Lavoratori che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali hanno diritto, a richiesta con almeno un giorno di anticipo, salvo che nei casi imprevisti, ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alle operazioni di consultazioni elettorali e referendarie.	La durata del permesso sarà conforme alle disposizioni del D.P.R. 361/1957. Il Lavoratore dovrà documentare, mediante attestazione del Presidente del seggio, la data, l’orario di inizio e di chiusura delle operazioni.	Retribuzione Individuale Giornaliera , in quanto il periodo è considerato lavorato a tutti gli effetti. Nel caso in cui il periodo comprenda giorni festivi o non lavorativi, il Lavoratore avrà diritto alla retribuzione della “ <i>festività o del riposo non goduti</i> ” o a riposi compensativi.
Cariche elettive per i membri del Parlamento nazionale o europeo e dei Consigli regionali.	Aspettativa per tutta la durata del mandato.	L’aspettativa non è retribuita e non decorrono le retribuzioni differite, il T.F.R. né l’anzianità di servizio. Il Lavoratore potrà ottenere, su richiesta all’INPS, l’accredito della contribuzione figurativa.
Cariche elettive per Sindaci, Presidenti delle province, Presidenti dei Consigli comunali e provinciali, Presidenti dei Consigli circoscrizionali, Presidenti delle comunità montane e delle unioni di comuni, nonché i membri delle Giunte comunali.	Aspettativa per tutta la durata del mandato.	L’aspettativa non è retribuita, ma è considerata come servizio effettivamente prestato. Il Datore di lavoro, alle condizioni di Legge, ha diritto al rimborso della quota annuale di accantonamento per il T.F.R.
Cariche elettive per i membri dei Consigli comunali, provinciali e altri enti pubblici territoriali	Permessi retribuiti e non retribuiti, come previsto dal D.Lgs. 267/2000: • per il tempo necessario alle sedute e allo spostamento; • ulteriori permessi non retribuiti per lo svolgimento del mandato.	Quando è prevista la retribuzione, la stessa è anticipata dal Datore di lavoro, che ne richiederà il rimborso all’Ente presso il quale il lavoratore esercita la funzione elettiva.

Tipologia	Durata	Retribuzione *
Consiglieri/e nazionali, regionali o Consiglieria provinciale di parità	Permessi retribuiti per un massimo di 50 ore lavorative mensili medie in caso di consiglieri nazionali o regionali; se provinciali, massimo 30 ore lavorative mensili medie. I permessi devono essere richiesti dal lavoratore con un preavviso di almeno 3 giorni.	L'onere delle assenze è a carico dell'Ente di riferimento del lavoratore Consigliere.

* Sia i permessi retribuiti goduti, che le loro indennità sostitutive, saranno liquidate con l'aliquota oraria ordinaria vigente all'atto del loro godimento o pagamento.

3) Permessi ed agevolazioni per lavoratori studenti (previsione legale: art. 10, L. 300/1970 e contrattuale)

Permessi e agevolazioni	Destinatari e Condizioni	Retribuzione
Sono concessi permessi per i giorni degli esami. Inoltre, è data la possibilità di concordare un orario di lavoro, purché compatibile con le esigenze dell'Azienda, che permetta la frequenza dei corsi e la preparazione degli esami. Infine, vi è l'esenzione dal prestare lavoro straordinario durante i riposi settimanali.	- Lavoratori che intendono frequentare corsi di studio in scuole dell'obbligo o superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi regolari per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e dei diplomi universitari o di laurea. - È necessaria la documentazione di frequenza del corso e delle prove d'esame. Inoltre, il Datore può chiedere ai lavoratori studenti la produzione dei Certificati di iscrizione ai corsi.	Retribuzione Individuale Giornaliera , senza maggiorazioni.
Sono concesse, a richiesta e per la preparazione degli esami, di 40 ore di permesso straordinario, per un periodo massimo di 3 anni (totale 120 ore/triennio).	Lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque	I permessi saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami che il Lavoratore intende sostenere e la

	abilitate al rilascio di titoli di studio legali. Quanto precede, al fine di contemperare le opposte esigenze del lavoratore e quelle relative all'attività lavorativa ed anche tenuto conto che le sessioni di esami sono programmate normalmente almeno su base semestrale. Restano possibili condizioni di miglior favore che le Parti potranno attivare in sede aziendale mediante la Contrattazione di Secondo livello o con Accordi Individuali. Infine, le Parti ricordano che, sempre in ottica di conciliazione delle diverse esigenze di lavoratore-impresa, anche i regimi di flessibilità dell'orario di lavoro potrebbero rappresentare uno strumento utile per i Lavoratori Studenti, come, a titolo di esempio, la Banca delle Ore. In tal modo, il Lavoratore Studente avrebbe diritto ad un numero di permessi pari alle ore prestate in intensificazione dell'orario ordinario di lavoro, con diritto, ovviamente, alla normale retribuzione e l'impresa manterrebbe la propria attività. Per quanto riguarda invece la formazione professionale e/o comunque collegata alle attività lavorative svolte dal Lavoratore, si rinvia alle previsioni di cui all'art. 160 "<i>Formazione e Aggiornamento</i>" del presente CCNL."	successiva prova dell'esame effettuato, nel rispetto di un preavviso minimo di due mesi.

4) Congedo per la formazione (previsione legale: L. 53/2000)

Durata	Destinatari e Condizioni	Retribuzione
Congedo per un massimo di 6 mesi, purché entro gli 11 mesi previsti nell'intera vita lavorativa.	- Lavoratori con anzianità di servizio di almeno 5 anni presso la stessa Azienda - Al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire un titolo di studio di secondo grado o diploma universitario o di laurea e per partecipare ad attività formative diverse. - Esso non è cumulabile con ferie, malattia o altri congedi e può essere frazionato solo se compatibile con i carichi di lavoro o con le eventuali sostituzioni. - Esso dev'essere richiesto con un preavviso pari al triplo della sua durata, con il limite minimo di 30 giorni e massimo di 3 mesi. - Il congedo sarà riconosciuto dall'Azienda compatibilmente con le motivate e inderogabili esigenze di servizio.	Non è prevista la retribuzione diretta, differita, il T.F.R., la contribuzione né la decorrenza dell'anzianità di servizio. Alle condizioni legali, il dipendente potrà richiedere il riscatto del periodo o la successiva prosecuzione volontaria.

5) Aspettativa per gravi motivi di salute di un familiare (previsione legale: D.M. 278/2000) **

Definizione e Durata	Condizioni	Retribuzione
Il lavoratore potrà ottenere, previa sua richiesta, per comprovate e gravi ragioni di salute della propria famiglia anagrafica, dei soggetti obbligati agli alimenti di cui all'art. 433 c.c., anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi, un periodo di aspettativa non retribuita della durata di 15 giorni continuativi , per ogni anno completo	- Comprovate situazioni che comportano un impegno particolare e personale nella cura e nell'assistenza del familiare, derivanti da patologie acute o croniche che gli determinano una temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia. - Durante tale aspettativa, il Lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro. - Il Datore di lavoro dovrà accogliere la richiesta di aspettativa temperando le necessità del Lavoratore alle esigenze organizzative e tecnico-produttive, ivi compresa l'impossibilità derivante dall'obbligo di rispettare scadenze tassativamente previste dalla Legge o simili. Il Datore potrà negare il congedo quando il rapporto sia stato instaurato a tempo determinato per	L'aspettativa sarà senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali, ivi compreso il T.F.R., e senza la contribuzione previdenziale. Alle condizioni legali, il Dipendente potrà richiedere il riscatto del periodo o la successiva prosecuzione volontaria.

d'anzianità maturata, fino ad un massimo di 6 mesi. <i>L'aspettativa di cui al presente punto, rientra tra i periodi di congedo di durata non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa di cui al D.M. 278 del 21 luglio 2000.</i>	la sostituzione di altro dipendente in congedo. • <u>Il Datore è tenuto a rilasciare al termine del rapporto di lavoro l'attestazione del periodo di congedo</u> fruito dal Lavoratore ai sensi del presente punto 5). • Il lavoratore dipendente che entro 7 giorni di calendario dalla scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere servizio e non documenti la causa di forza maggiore o di sopravvenuta impossibilità, previo esperimento della procedura disciplinare, sarà passibile di licenziamento per <i>giustificato motivo soggettivo</i>. • Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione della presente aspettativa è nullo. • L'Azienda, qualora accerti che durante il periodo d'aspettativa siano venuti meno i motivi che ne hanno giustificata la concessione, potrà richiedere al Lavoratore di riprendere il lavoro entro il termine di 7 giorni di calendario. • Il Lavoratore avrà diritto di rientrare al lavoro prima del termine del congedo, dando preventiva comunicazione al Datore, nel rispetto del seguente preavviso: almeno 3 giorni, in caso di aspettativa della durata iniziale inferiore a 45 giorni o di almeno 7 giorni, in caso di aspettativa della durata iniziale superiore a 45 giorni. • Durante l'aspettativa, il Lavoratore non può svolgere altra attività lavorativa. Viceversa, nel caso in cui presti a terzi lavoro subordinato, se retribuito, sarà passibile di licenziamento per grave lesione del rapporto fiduciario, c.d. per <i>giusta causa</i> o <i>in tronco</i>; se non retribuito, sarà licenziabile per <i>giustificato motivo soggettivo</i>, cioè con riconoscimento del preavviso contrattuale.	

	• Nel caso in cui, durante l’aspettativa e in assenza di preventivo accordo scritto con l’Azienda, il Lavoratore presti l’opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per <i>giustificato motivo soggettivo</i>. • Per tutto quanto non previsto nel presente punto, si rinvia al D.M. 278/2000.	

****** *In altri casi di documentata forza maggiore o di grave problema familiare del dipendente non rientranti nei precedenti, il Lavoratore potrà concordare con l’Azienda la concessione di congedi/permessi non retribuiti o il godimento di ore già accreditate presso la Banca delle Ore. In caso di brevi permessi non retribuiti, la relativa trattenuta oraria dovrà comprendere, oltre la R.I.O., le quote orarie di retribuzioni differite e di T.F.R. Perciò, essa dovrà essere incrementata del 24% in modo da permettere, alla naturale scadenza, la normale erogazione dell’indennità di ferie, della tredicesima mensilità e del T.F.R.*

6) Congedo matrimoniale (previsione legale e contrattuale)

Durata	Condizioni	Retribuzione
In occasione del primo matrimonio civile, ai lavoratori non in prova, sarà concesso un periodo di congedo matrimoniale retribuito pari a 15 giorni consecutivi di calendario. I lavoratori assunti a tempo determinato con contratto della durata di almeno 12 mesi, hanno diritto di usufruire del congedo matrimoniale come i lavoratori a tempo indeterminato, purché tale congedo sia compreso entro il termine finale pattuito. Qualora per necessità personali del lavoratore o inerenti alla produzione o ai servizi svolti non fosse possibile, in tutto o in parte, l’utilizzo del congedo all’epoca del matrimonio, il periodo potrà essere concesso o completato nei successivi 30 giorni dalla celebrazione delle nozze. In occasione dell’eventuale secondo matrimonio civile, in costanza di dipendenza presso la stessa Azienda, il congedo sarà ridotto a 8 giorni, sempre consecutivi, di calendario.	In via ordinaria, la richiesta di congedo dovrà essere presentata dal lavoratore con un termine di preavviso pari a 15 giorni lavorativi. Entro 30 giorni dal termine del periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore dovrà produrre copia del Certificato di matrimonio ovvero una Dichiarazione sostitutiva autenticata. Il periodo di congedo non può essere computato in conto ferie, né essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.	Il periodo di congedo è considerato a tutti gli effetti lavorato, con diritto del lavoratore a percepire la Retribuzione Individuale Giornaliera. Per gli operai si rinvia alla disciplina in materia, che prevede il riconoscimento di un’Indennità a carico dell’INPS.

Le Parti confermano che le discipline di cui alla precedente Tabella 6) in materia di congedo matrimoniale, si applicano agli Operai delle Aziende Industriali, Artigiane e Cooperative (compresi gli Apprendisti e i Lavoratori a domicilio), solo in caso di trattamento più favorevole di quello minimo spettante in base al Contratto Collettivo Interconfederale del 31 Maggio 1941.

Quanto sopra è riassunto come segue.

Tab. A) Congedo Matrimoniale per Operai dipendenti di Aziende Industriali, Artigiane e Cooperative

Durata Congedo	Operai destinatari (dipendenti di Aziende Industriali, Artigiane e Cooperative)	Retribuzione/Indennità
15 giorni di calendario	- Operai a Tempo Determinato con contratto di durata superiore a 12 mesi, purché la fruizione del Congedo sia compresa entro il termine finale pattuito - Operai a Tempo Indeterminato, non in prova o con Patto di prova superato	Retribuzione riconosciuta dal Datore di lavoro di cui, a solo titolo di anticipazione, quota corrispondente al Congedo di 8 giorni di calendario a totale carico dell'INPS, con successivo conguaglio nella Denuncia UniEmens individuale, secondo la prassi vigente.
8 giorni di calendario	- Operai a Tempo Determinato con contratto di durata inferiore a 12 mesi, il cui rapporto di lavoro duri da almeno una settimana - Operai a Tempo Indeterminato che non abbiano superato il Patto di prova *	Indennità a totale carico dell'INPS, corrispondente al periodo di Congedo di 8 giorni di calendario.

**Nel caso di Lavoratori disoccupati che, alla data del matrimonio, possono far valere un rapporto di lavoro di almeno 15 giorni nei 90 precedenti la data stessa.*

Tab. B) Congedo Matrimoniale per Operai dipendenti di Aziende diverse da quelle Industriali, Artigiane e Cooperative

Durata Congedo	Operai destinatari (dipendenti di Aziende diverse da quelle Industriali, Artigiane e Cooperative)	Retribuzione
15 giorni di calendario	Solo per Operai a Tempo Determinato con contratto di durata superiore a 12 mesi, purché la fruizione del Congedo sia compresa entro il termine finale pattuito	Retribuzione riconosciuta solo dal Datore di Lavoro.

7) Congedo per donne vittime di violenza di genere

Durata	Condizioni	Indennità
Tale congedo spetta per un periodo massimo di 3 mesi, equivalenti a 90 giornate di prevista attività lavorativa (<i>pertanto un mese di congedo equivale a 30 giornate di astensione effettiva dal lavoro</i>). Esso non è fruibile né indennizzabile nei giorni in cui non vi è obbligo per la Lavoratrice di prestare attività lavorativa.	Per fruire del congedo indennizzato la Lavoratrice deve: • essere inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio; • preavvisare il Datore di lavoro almeno 7 giorni prima dell’inizio del congedo, salvi casi di oggettiva impossibilità; • indicare al Datore di lavoro l’inizio e la fine del periodo di congedo. <i>Per la presentazione della domanda, la Lavoratrice potrà farsi assistere dai Patronati di riferimento, ivi compreso il Patronato ENCAL CISAL.</i> • consegnare al Datore di lavoro la certificazione relativa al percorso di protezione. Il congedo può essere fruito su base giornaliera o oraria, a seconda della preferenza della Lavoratrice. In caso di congedo orario, l’astensione potrà avvenire per un numero di ore pari alla metà dell’orario medio giornaliero (contrattuale) del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo. Per tutto quanto qui non previsto, si rinvia alla normativa legale vigente in materia (Art. 24, D.Lgs. 80/2015 e s.m.i.).	Indennità giornaliera pari al 100% dell’ultima retribuzione della Lavoratrice, da calcolare prendendo a riferimento le sole voci fisse e continuative della retribuzione stessa. L’indennità è anticipata dal Datore di lavoro e, successivamente, conguagliata sui contributi dovuti all’INPS, mediante apposita procedura.

8) Altri Congedi o Aspettative (previsione legale)

Tipologia	Condizioni
Soccorso alpino e speleologico	Per le fattispecie specifiche riferite ai lavoratori ai quali si applica il presente CCNL, si rinvia alle disposizioni legislative vigenti in materia.
Volontariato per Servizio civile	
Lavoratori tossicodipendenti e loro familiari	
Portatori di handicap e Invalidi	

TITOLO XXXIII FESTIVITÀ E FESTIVITÀ ABOLITE

Art. 176 - Festività - Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con la **Retribuzione Individuale Giornaliera (R.I.G.)**, i giorni di seguito specificati:

1. Festività nazionali:

- a. 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione;
- b. 1° maggio - Festa del Lavoro;
- c. 2 giugno - Festa della Repubblica;

2. Festività religiose cattoliche:

- a. 1° gennaio - Maria Santa Madre di Dio;
- b. 6 gennaio - Epifania del Signore;
- c. il giorno del Lunedì di Pasqua;
- d. 15 agosto - festa dell'Assunzione della Vergine Maria;
- e. 1° novembre - tutti i Santi;
- f. 8 dicembre - Immacolata Concezione della Vergine Maria;
- g. 25 dicembre - Santo Natale del Signore;
- h. 26 dicembre - Santo Stefano Primo Martire;
- i. il Giorno del Santo Patrono.

Al Lavoratore che presti la propria opera nei giorni di festività * sopra elencati è dovuta, oltre alla **Retribuzione Individuale Mensile** (*per i lavoratori mensilizzati*) o la retribuzione della festività non goduta (*per i lavoratori retribuiti a tempo*), anche la retribuzione delle ore lavorate nella giornata festiva con le maggiorazioni previste dagli artt. 241 o 242 o, se all'interno di regolari turni periodici, le maggiorazioni previste all'art. 247.

Nessuna decurtazione sarà operata sulla **Retribuzione Individuale Mensile** in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui al presente articolo.

In caso di coincidenza di una festività nazionale o religiosa con la domenica o con giorno di riposo e qualora non si proceda a sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, anche accreditandola alla Banca delle Ore, spetterà al Dipendente, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo a titolo di “festività non goduta” pari ad una **Retribuzione Individuale Giornaliera**.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto al Lavoratore nei casi di coincidenza della festività con l'eventuale periodo di sospensione dal servizio e dalla retribuzione.

* *Per effetto della Sentenza della Cassazione - Sezione Lavoro n. 16592/2015, **L'obbligatorietà a fornire la prestazione lavorativa durante un giorno festivo**, potrà derivare da fatti concludenti o da un Accordo individuale tra Lavoratore e Datore di Lavoro. Pertanto, in sede di assunzione di*

Lavoratori in turni continui si dovrà precisare che i turni di lavoro, a rotazione, comprenderanno anche giorni festivi, richiedendo la sottoscrizione “con doppia firma” del Lavoratore “per accordo e accettazione”. Se il contratto è già in corso, il Datore di Lavoro potrà richiedere l'accordo del Lavoratore mediante sottoscrizione di apposita Integrazione al Contratto di assunzione.

3. Festività di altre Religioni o di altri Culti:

A richiesta dei Lavoratori appartenenti a Religioni o Culti diversi da quello Cattolico, la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione (*certificazione@enbif.it*), sentiti il Lavoratore e i Rappresentanti della Religione o Culto, e compatibilmente con le esigenze dell'attività, individuerà festività religiose sostitutive di quelle previste al punto 2. del presente articolo e le relative condizioni di godimento.

Art. 177 - Festività abolite - Le festività abolite, cosiddette “*festività soppresse*” sono:

- a) il 19 marzo, la festività di San Giuseppe;
- b) il giorno dell'Assunzione;
- c) il giorno del Corpus Domini;
- d) il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo.

In loro sostituzione, sono previsti i permessi retribuiti di cui all'art. 174.

La festività del 4 novembre, come previsto dalla Legge n. 54/1977, ha “*luogo nella prima domenica di novembre*” e, pertanto, la ricorrenza sarà retribuita, quale “festività non goduta” in aggiunta alle normali competenze mensili di novembre, con 1/26° della **Retribuzione Individuale Mensile**.

TITOLO XXIX INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

Art. 178 - Il tempo per la consumazione dei pasti, salvo diversi Accordi Aziendali di Secondo livello tra RSA e Azienda in funzione delle esigenze di servizio e della loro conciliazione, per quanto possibile, con quelle familiari o personali, avrà le seguenti durate:

- a. **Lavoratori cd. giornalieri:** l'intervallo varierà da 30 (trenta) minuti ad un massimo di 2 (due) ore.
- b. **Lavoratori “H24”** (*su 3 turni giornalieri*): sarà prevista una pausa di 15 minuti retribuiti nell'arco delle 8 (otto) ore di lavoro. Normalmente, tale pausa sarà autonomamente gestita dal/i Lavoratore/i, nel rispetto della compatibilità con le esigenze lavorative (*es. pausa alternata, per reparti o in successione o contemporanea ecc.*).

- c. **Lavoratori turnisti** (con 2 turni giornalieri): sarà prevista una pausa di 15 minuti retribuiti (come alla precedente lettera b.), oppure una pausa da 30 a 60 minuti non retribuita, mediante ampliamento dei termini iniziali e finali dell’orario di lavoro.

Esempio

- 1° turno:
 - Inizio del lavoro alle ore 6:00
 - Pausa dalle ore 10:00 alle ore 10:30
 - Termine del lavoro alle ore 14:30
- 2° turno:
 - Inizio del lavoro alle ore 14:30
 - Pausa dalle ore 18:30 alle ore 19:00
 - Termine del lavoro alle ore 23:00

TITOLO XXXV MATERNITA’

Premessa

Constatato che i vari Paesi europei hanno permessi di maternità inferiori a quelli italiani e il cui godimento è collocato in archi temporali più contenuti, le Parti ritengono che, almeno durante l’attuale crisi, i permessi legalmente previsti non siano estensibili, e pertanto, fanno ad essi l’esclusivo riferimento contrattuale.

Art. 179 - Gravidanza e puerperio - In caso di gravidanza e puerperio, prima dell’inizio del periodo di divieto di lavoro, la Lavoratrice dipendente ha l’obbligo di esibire all’Azienda, all’INPS ed al gestore dell’Assistenza Sanitaria Integrativa, il certificato medico rilasciato dall’ufficiale sanitario o dal medico del S.S.N. indicante la data presunta del parto.

Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio, la Lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare all’INPS, entro 30 (trenta) giorni dal parto, il certificato di nascita del figlio, ovvero la Dichiarazione sostitutiva prevista dalla Legge. Durante i periodi di gravidanza e puerperio, la Lavoratrice dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro secondo i modi stabiliti dalle norme di Legge vigenti.

La Lavoratrice dipendente ha diritto all’erogazione, da parte dell’INPS, di un’indennità giornaliera per tutto il periodo del congedo di maternità obbligatoria, pari all’80% (ottanta per cento) dell’imponibile contributivo del mese immediatamente precedente a quello d’inizio del congedo. L’Azienda è esonerata da qualsiasi integrazione dell’indennità economica a carico dell’INPS, ad eccezione dell’indennità del 20% (venti per cento) per la tredicesima mensilità.

L'indennità di maternità è anticipata dal Datore di lavoro ed il relativo importo sarà posto a conguaglio con i contributi e le altre somme dovute all'INPS.

Per le lavoratrici dipendenti assunte con contratto a termine o stagionale, l'INPS, a domanda, provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità. I periodi di congedo di maternità obbligatoria devono essere, a tutti gli effetti, computati nell'anzianità di servizio, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie.

La Lavoratrice, in presenza dei requisiti contrattuali e dei fondi bilaterali, avrà titolo anche alle prestazioni straordinarie correlate alla nascita/adozione, previste dal presente CCNL, attualmente del valore di € 1.500 (valore medio di € 300/mese).

La Lavoratrice dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gravidanza ed i relativi periodi in cui opera il divieto di licenziamento, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

In tale periodo opera, quindi, il divieto di licenziamento, salvo in caso di:

- a) esito negativo della prova;
- b) licenziamento *per giusta causa*;
- c) cessazione dell'attività dell'Azienda;
- d) nel tempo determinato, ultimazione della prestazione per la quale la Lavoratrice fosse stata assunta, o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

Art. 180 - Sintesi delle attuali previsioni legali e contrattuali in materia di maternità e paternità.

Tabella a) Previsioni per il Congedo di maternità (astensione obbligatoria: artt. 16 - 26 del D.Lgs. 151/2001) - Segue in pagina successiva

<i>Durata *</i>	<i>Periodo **</i>	<i>Indennità economica</i>	<i>Previdenza</i>
5 mesi complessivi, oltre all'eventuale maternità anticipata, ove ricorrano le condizioni di Legge verificate dall'I.T.L. (Ispettorato Territoriale del Lavoro) o dall'ASL (Azienda Sanitaria Locale).	- dalla data di concepimento, ove previsto dal D.V.R., o disposto per ragioni mediche di tutela della gestante e/o del concepito; - 2 mesi precedenti la data presunta del parto: • ove il parto avvenga oltre tale data prevista, per il periodo intercorrente fino alla data effettiva del parto; • ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. - 3 mesi successivi la data del parto.	Indennità corrisposta dall'INPS pari all'80% della Retribuzione Individuale Giornaliera secondo quanto stabilito dall'art. 22 D.Lgs. 151/2001 e anticipata dall'Azienda. L'Azienda è obbligata a corrispondere solo un'indennità del 20% del valore dei ratei afferenti di tredicesima mensilità. Il periodo di congedo di maternità obbligatoria è computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.	Copertura al 100% (non è richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto e la misura della pensione).

* Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, la Lavoratrice, se non vi sono controindicazioni mediche, può scegliere di posticipare il periodo, assentandosi dal mese precedente la data presunta del parto e per i successivi 4 mesi (c.d. Flessibilità).

** L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della Legge 22 maggio 1978, n. 194, entro i primi 180 giorni dall'inizio della gestazione è considerata a tutti gli effetti come malattia; superato tale termine è considerata maternità. Nei casi di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza avvenuta successivamente al 180° giorno dall'inizio della gestazione, o in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, è riconosciuta alla Lavoratrice la facoltà di riprendere l'attività lavorativa in qualunque momento. Le condizioni richieste per la ripresa dell'attività lavorativa sono: un preavviso di dieci giorni al Datore di lavoro; un doppio certificato del medico specialista del SSN o convenzionato e del Medico Competente, i quali attestino l'assenza di pregiudizio alla salute della donna.

Tabella b) Previsioni per il Congedo di paternità (astensione obbligatoria “alternativa” alla Madre: artt. 28 - 31 del D.Lgs. 151/2001)

<i>Durata</i>	<i>Periodo</i>	<i>Indennità economica</i>	<i>Previdenza</i>
5 mesi complessivi utilizzati dal padre in alternativa alla madre soltanto nelle seguenti ipotesi e previa certificazione del Lavoratore relativa alle condizioni di richiesta: - morte o grave infermità della madre; - abbandono del bambino da parte della madre; - affidamento del bambino al padre in via esclusiva - madre Lavoratrice autonoma.	Dopo la nascita del bimbo.	Stessa Indennità spettante per il congedo di maternità.	Come per la Madre (copertura al 100%).
In aggiunta a quanto sopra: • 10 giorni di astensione obbligatoria per il 2022 * (L. 30/12/2021, n. 234).	Entro 5 mesi dalla nascita del bimbo (anche in caso di morte del concepito a partire dalla 28ª settimana di gestazione).	Indennità corrisposta dall'INPS del 100%	

* Per gli anni successivi, l'esercizio dell'astensione obbligatoria, dovrà avvenire nei termini previsti dalla normativa vigente.

** L'astensione è condizionata alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo post-partum della madre per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre.

Tabella c) Congedo parentale giornaliero (ex maternità/astensione facoltativa: artt. 32 - 38 del D.Lgs. 151/2001) segue

<i>Durata e condizioni</i>	<i>Periodo di godimento</i>	<i>Indennità economica</i>	<i>Previdenza</i>
6 mesi continuativi o frazionati *. Il Lavoratore lo comunicherà al Datore di lavoro con un preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo richiesto, presentando domanda telematica all'INPS, al più tardi entro la data di inizio del congedo.	Nei primi 12 anni di vita del bambino.	Indennità economica pari al 30% della R.M.G.G., per un periodo massimo di 6 mesi goduti fino al 6° anno di età del bambino. Per i periodi successivi, fino all'8° anno di età, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta.** Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse regole stabilite per l'astensione obbligatoria. <i>(Novità 2023: ai lavoratori</i>	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al 6° anno di vita del bambino. Per i periodi successivi, accreditato contribuzione ridotta con possibile integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria da parte del Lavoratore.

		<i> dipendenti che terminano il periodo obbligatorio di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, dopo il 31 dicembre 2022, è prevista un'indennità INPS elevata all'80% per il primo mese e fino al sesto anno di vita del bambino. Per i requisiti specifici e modi di richiesta, si rinvia alla normativa vigente).</i>	

** Durata di 10 mesi nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi dell'astensione, il limite massimo complessivo è elevato a mesi 11. In caso di parto gemellare, i limiti di congedo sono riferiti per ogni figlio nato.*

*** Fino al compimento degli 8 anni del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.*

Tabella d) Congedo parentale orario (ex maternità facoltativa: artt. 32 - 38 del D.Lgs. 151/2001)

Misura e condizioni	Divieti e compatibilità
Il congedo orario è fruibile in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero contrattualmente previsto. Il Lavoratore dovrà comunicarlo al Datore di lavoro con un preavviso non inferiore a 2 giorni lavorativi, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo richiesto, presentando apposita domanda telematica all'INPS, al più tardi entro la data di inizio del congedo. Per la Durata, il Periodo, l'Indennità e la Contribuzione, si applicano le medesime condizioni previste per il congedo parentale giornaliero.	Non può essere fruito nei giorni in cui il genitore utilizzi i riposi per allattamento (artt. 39-40 del D.Lgs 151/2001), oppure i riposi orari per assistenza ai figli disabili (art. 33 del medesimo Decreto). È invece compatibile con la contemporanea fruizione di permessi o riposi disciplinati da disposizioni normative diverse dal D.Lgs 151/2001 (ad esempio con i permessi di cui all'art. 33, Legge 104/1992, per l'assistenza a persone con handicap).

Tabella e) Riposi giornalieri (ex permessi per allattamento: artt. 39 - 46 del D.Lgs. 151/2001)

Durata	Periodo di godimento	Indennità economica	Previdenza
<u>Madre:</u> Diritto di uscire dal luogo di lavoro, per i seguenti periodi: - 2 ore di permesso (<i>4 per parti plurimi</i>), se l'orario giornaliero lavorato è di almeno 6 ore (<i>4 per parti plurimi</i>); - 1 ora di permesso, se l'orario è inferiore alle 6 ore. I periodi sono di mezz'ora ciascuno quando la Lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal Datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa. <u>Padre:</u> Diritto di uscire dal luogo di lavoro, come previsto per la madre, nei seguenti casi: - morte o grave infermità della madre; - affidamento del figlio al solo padre; - la madre Lavoratrice dipendente non se ne avvalga; - la madre è Lavoratrice autonoma o libera professionista o non lavoratrice.	Durante il primo anno di vita del bambino.	Le ore di riposo giornaliero sono retribuite come normale orario di lavoro, mediante un'indennità a carico INPS, anticipata dal Datore di lavoro. Durante i periodi di riposo decorre l'anzianità di servizio, ma non maturano ferie né mensilità aggiuntive. I riposi giornalieri, con accordo dell'Azienda, sono cumulabili anche con i riposi per recupero del lavoro straordinario e/o delle intensificazioni accreditate nella Banca delle Ore.	Copertura previdenziale ridotta, con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria del Lavoratore.

**Tabella f) Congedi per Malattia del bambino e della Madre gestante
- Controlli prenatali (artt. 47 - 52 e 14 del D.Lgs. 151 2001)**

Genitore	Durata e periodo di godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre o Padre *	- Fino al 3° anno di vita del bambino: il diritto è riconosciuto per tutta la durata della malattia del bambino (<i>alternativamente tra i genitori</i>); - dai 3 agli 8 anni: 5 giorni lavorativi per ciascun genitore nell'anno. Per tali permessi, <u>non</u> si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del Lavoratore.	Nessuna. Durante il periodo di malattia del bambino decorre l'anzianità di servizio, ma non maturano le ferie e le mensilità differite.	Fino al 3° anno di età del bambino, la copertura è del 100%. Dal 3° fino all'8° anno di vita, la copertura è ridotta, con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria del lavoratore.
Madre gestante	Permessi per esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche.**	100% dal Datore di lavoro	Copertura al 100%

* Il diritto all'astensione per malattia del bambino spetta alternativamente alla madre o al padre lavoratori.

** Il diritto è subordinato alla necessità, documentata, d'eseguire esami, accertamenti e visite durante l'orario di lavoro.

La Lavoratrice deve presentare all'Azienda domanda preventiva e successiva documentazione giustificativa con data ed orario d'effettuazione.

Art. 181 - Prestazioni Straordinarie contrattualmente erogate tramite il sistema bilaterale En.Bi.F., a sostegno della maternità e genitorialità (in vigore per l'anno 2022; per altri periodi e per i requisiti di ammissione, verificare preventivamente il sito: www.enbif.it)

Genitore	Esempi di Prestazioni Straordinarie *
Lavoratrice madre iscritta all'En.Bi.F.	• Contributo per sostegno alla maternità della dipendente, per la nascita o l'adozione di un figlio (max € 1.000,00/evento - Cod. 007)
Lavoratrice/Lavoratore iscritto all'En.Bi.F.	• Contributo spese per assistenza pediatrica (max € 200/anno - Cod. 001) • Contributo spese per assistenza a familiare non autosufficiente (max € 1.200/anno - Cod. 002) • Bonus per la nascita o l'adozione di un figlio (max € 500,00/evento - Cod. 003) • Contributo spese per terapia a bambini autistici o con disturbi del linguaggio (max € 300/anno - Cod. 004) • Contributo spese per iscrizione all'asilo nido (max € 300/anno - Cod. 005) • Contributo spese per abbonamento ai mezzi di trasporto pubblico (max € 100/anno - Cod. 006) • Contributo spese per centri estivi (max € 100/anno - Cod. 008) • Contributo buoni mensa scolastica (max € 250/anno - Cod. 010) • Contributo libri scolastici (max € 250/anno - Cod. 012) • Contributo Tasse Universitarie (max € 250/anno - Cod. 013)

** Oltre alle Prestazioni Straordinarie, la Lavoratrice avrà titolo, in presenza dei requisiti previsti, alle Prestazioni Sanitarie Integrative al S.S.N. (a titolo di esempio: Diaria giornaliera per parto naturale; visite di controllo; ecografie; monitoraggio dello sviluppo del feto; analisi di laboratorio; translucenza nucale ecc.). Per informazioni, visitare il sito: www.enbif.it.*

TITOLO XXXVI FERIE

Art. 182 - Ferie: maturazione - Il Lavoratore dipendente con **orario ordinario medio di lavoro pari a 40 (quaranta) ore settimanali** (giornalieri o turnisti “5+2” o “6+1”) matura, per ciascun mese a tempo pieno lavorato, un rateo di 13,33 (tredici virgola trentatré) ore di ferie, corrispondenti a **160** (centosessanta) **ore di ferie annuali**, 28 (ventotto) giornate di calendario o a 4 (quattro) settimane, sempre di calendario.

Il lavoratore a tempo parziale ha diritto alla maturazione del rateo mensile di ferie di 13,33 ore moltiplicato per l’*“Indice di Prestazione”*.

Se il Lavoratore è stato assunto o è cessato nel corso dell’anno, la maturazione del rateo mensile di ferie avviene con lo stesso criterio utilizzato per la maturazione dei ratei di tredicesima. Pertanto, le frazioni di mese superiori a 14 (quattordici) giorni si considerano come mese intero.

Nei turni: “6+1+1”, con **orario medio di lavoro ordinario “settimanale” di 48 (quarantotto) ore** (per 45,63 cicli “settimanali”, anziché gli ordinari 52), per garantire 28 (ventotto) giorni solari di ferie ai Lavoratori “H24”, vi è un fabbisogno di 168 (centosessantotto) ore ($28 : 8 = 3,5$ cicli “settimanali” a 48 (quarantotto) ore ciascuno. Perciò, $3,5 \times 48 = 168$).

Pertanto, **il rateo mensile di ferie** maturato da chi lavora con la turnistica “6+1+1” sarà di 14 (quattordici) ore ($168 : 12 = 14$).

Nei servizi continui a turno, ciascuna settimana di ferie godute diminuirà il “monte ore di ferie maturate” di tante ore quante quelle che sarebbero state previste come lavorabili durante le ferie.

Art. 183 - Ferie: regolamentazione - Le ferie saranno godute esclusivamente in periodi settimanali interi e, salvo diverso Accordo di Secondo livello, non potranno essere frazionate in più di 2 (due) periodi.

Le ferie sono irrinunciabili e non possono essere sostituite dalla relativa indennità, salvo in caso di cessazione del rapporto di lavoro, nel qual caso al Lavoratore spetterà l’indennità sostitutiva per “*ferie maturate e non godute*”.

La gestione delle ferie avverrà a ciclo continuo, con accredito mensile delle ore maturate ed incremento delle ore effettivamente godute.

Il saldo potrà essere, temporaneamente, negativo nella misura massima di 40 (quaranta) ore nel primo biennio di anzianità, 80 (ottanta) nel secondo e 120 (centoventi) dal terzo. In caso di cessazione, l'eventuale saldo negativo sarà di diritto trattenuto dalle competenze di fine rapporto, a qualsiasi titolo dovute al Lavoratore, ivi compreso il T.F.R., nella misura massima di capienza delle suddette competenze.

È facoltà dello Studio fissare, eccezionalmente, un periodo di ferie consecutive pari a 3 (tre) settimane; in tal caso, il Lavoratore avrà diritto di precedenza nel fissare la 4^o (quarta) settimana.

Il Lavoratore ha il diritto-dovere di programmare le settimane di ferie annuali eccedenti quelle previste dallo Studio, salvo Accordi in deroga che potranno essere raggiunti con il Lavoratore, in funzione di sue particolari esigenze, conciliate con quelle di servizio.

Nella compilazione del calendario estivo delle ferie si terrà conto delle richieste dei Lavoratori, compatibilmente con le esigenze di servizio e l'eventuale presenza di minori nel nucleo familiare.

In caso di richieste concorrenti per i medesimi periodi, esse si risolveranno con il criterio della rotazione.

Eccezionalmente, e per motivi proporzionati, l'Azienda potrà richiamare il Lavoratore nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto del dipendente a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle documentate spese sostenute per il rientro al lavoro e per il ritorno in ferie.

Durante il periodo di ferie spetta al Lavoratore la **Retribuzione Individuale Mensile**; ai Lavoratori “H24” spetterà anche l'Indennità Mensile “6 + 1 + 1”.

La malattia insorta durante il periodo di ferie, purché comunicata nei termini contrattualmente previsti e regolarmente certificata, ne sospende il godimento come previsto dal successivo Titolo.

Il periodo di ferie non goduto non sarà utilizzato quale prolungamento delle ferie, ma dovrà essere goduto solo in un successivo momento e previo accordo con l'Azienda.

La malattia insorta durante il periodo di ferie, comunicata nei termini contrattuali e regolarmente certificata, nei casi previsti dal successivo Titolo ne sospende il godimento.

Quale eccezione al divieto di monetizzazione delle ferie, a domanda del Lavoratore e con accordo dell'Azienda, in via eccezionale, potranno essere liquidati, con l'indennità sostitutiva corrente maggiorata del **30% (trenta per cento)** quale risarcimento per il mancato godimento delle ferie, i saldi di ferie non godute che siano state maturate dal dipendente oltre il secondo anno solare precedente.

Il periodo di preavviso contrattualmente dovuto, salvo diverso Accordo assistito

tra l’Azienda e il Lavoratore, non potrà essere computato nelle ferie.

Ai lavoratori minori, le ferie dovranno essere riconosciute nella misura prevista dalla Legge.

TITOLO XXXII

MALATTIA O INFORTUNIO NON PROFESSIONALI

Art. 184 - Malattia o infortunio non professionali - In caso di malattia o infortunio non professionali si prevede la seguente disciplina:

Malattia: Condizioni	L’assenza, nel suo inizio ed in ogni prognosi successiva, deve essere comunicata dal lavoratore con tempestiva diligenza prima dell’inizio del turno di lavoro, salvo il caso di eccezionali difficoltà e documentata impossibilità o forza maggiore. La certificazione medica, invece, dev’essere inoltrata o resa disponibile all’Azienda tramite comunicazione del relativo protocollo, entro il giorno successivo all’inizio o continuazione dell’assenza. In mancanza <u>di ciascuna</u> di tali comunicazioni e di provato impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate, con le conseguenti decurtazioni retributive (dirette e differite) e l’attivazione delle sanzioni disciplinari contrattualmente previste.
Malattia: Periodo di comporto	Il “<i>periodo di comparto contrattuale</i>” deve essere calcolato per determinare il numero massimo dei giorni indennizzabili al lavoratore e del termine di conservazione del suo rapporto di lavoro. Esso ha le seguenti durate: 1. <u>Lavoratore non in prova, fino a 2 (due) anni di anzianità</u>: ha diritto al mantenimento del posto per un massimo di 60 (sessanta) giorni solari, continuati o frazionati. Gli anni d’anzianità sono computati fino all’inizio dell’ultimo episodio di malattia o infortunio non professionale. 2. <u>Oltre 2 (due) anni di anzianità</u>: il Lavoratore ha diritto al mantenimento del posto per assenze anche non continuative o riferite a eventi morbosi diversi, per un massimo di 90 (novanta) giorni solari, con l’incremento di 30 (trenta) giorni solari per ciascun anno lavorato oltre il biennio, ma con il limite di 365 (trecentosessantacinque) giorni di prognosi complessiva. <i>Eccezione per malattie di lunga durata</i> Fermo restando il limite massimo di 365 giorni di prognosi complessiva nell’arco temporale mobile degli ultimi 5 anni dalla data dell’inizio dell’evento morboso e compresa la prognosi in corso, <u>per i lavoratori con oltre 5 (cinque) anni di anzianità, anche se maturati in costanza dell’ultimo evento morboso continuativo di lunga durata</u>, ai fini del computo del periodo di comparto contrattuale, per malattie <u>con singole prognosi superiori a 60 giorni, tali malattie saranno considerate solo per il 50%</u> della loro effettiva durata.

Segue Malattia: Periodo di comportamento	<i>Per la generalità dei casi</i> Salvo quanto precede, agli effetti del comportamento ciascun periodo si computa per somma dei giorni solari dal primo giorno seguente all’ultimo lavorato, fino al giorno immediatamente precedente alla ripresa del lavoro, computando entrambi i termini. Ai fini del comportamento, si fa riferimento all’arco temporale (mobile) degli ultimi 5 (cinque) anni a ritroso, dalla data dell’inizio dell’ultimo evento morboso, sommando la prognosi in corso ai periodi computati secondo il criterio del comma precedente. Nel caso di malattie non continuative, sia in riferimento all’integrazione datoriale, sia per la decorrenza dell’arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comportamento, si deve considerare ogni singolo evento morboso che non sia “continuazione” del precedente. Quando, invece, una successione di eventi morbosi fosse “continuazione” del primo, anche con soluzione di continuità, si determinerà una prosecuzione della prima malattia, sia nella decorrenza dell’arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comportamento, sia nella percentuale di integrazione datoriale da riconoscere al lavoratore. In caso di astensione dal lavoro fino al termine del periodo di comportamento e d’impossibilità per il Dipendente di riprendere il lavoro, per il perdurare di malattia o infortunio non professionale o dei suoi postumi, l’Azienda ha diritto di recedere dal rapporto di lavoro, per giustificato motivo soggettivo, riconoscendo al Lavoratore la relativa indennità sostitutiva di preavviso. Tenuto conto che, specialmente per le piccole realtà, vi è un’oggettiva difficoltà di rilevare correttamente e tempestivamente il superamento del periodo di comportamento contrattuale, si conviene che lo Studio, in costanza di superamento, possa procedere, in qualsiasi momento, al licenziamento per “<i>giustificato motivo</i>” del Lavoratore, ancora assente per malattia. Prima del comporsi del periodo di comportamento, il Lavoratore ha diritto di chiedere il periodo di <i>aspettativa non retribuita</i> così come prevista dall’art. 186. Se al termine della prognosi di malattia o dell’aspettativa non retribuita il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna preventiva e documentata comunicazione, lo stesso sarà considerato assente ingiustificato, con diritto del Datore di trattenere le afferenti quote orarie dirette, differite e quota di T.F.R., nonché di attivare la procedura disciplinare. Al Lavoratore licenziato per superamento del periodo di comportamento contrattuale sarà dovuta la relativa Indennità sostitutiva del preavviso.
Malattia: Indennità INPS	- Dal 4° al 20° giorno: 50% della <i>Retribuzione Media Giornaliera</i> (RMG); - Dal 21° giorno e fino al 180° nell’anno di calendario: 66,66% della <i>RMG</i>.

Malattia: Carico Datore di lavoro	a) <u>Dal 1° (primo) al 3° (terzo) giorno, detto “periodo di Carenza”:</u> integrazione aziendale pari al 60% (sessanta per cento) della R.I.G. che sarebbe spettata al Lavoratore. Al fine di prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, nel corso dell’ultimo anno solare, computato a ritroso dal compiersi del periodo di carenza considerata, si corrisponderà l’integrazione di cui al presente punto <u>solo per i primi 6 giorni cumulativi di carenza</u> , salvo che le assenze siano dovute a patologia grave con necessità di terapie salvavita o ricovero ospedaliero e che tali circostanze siano debitamente documentate;																								
	b) <u>Dal 4° (quarto) al 20° (ventesimo) giorno:</u> integrazione aziendale pari al 25% (venticinque per cento) della R.I.G. che sarebbe spettata al Lavoratore;																								
	c) <u>Dal 21° (ventunesimo) al 180° (centottantesimo):</u> integrazione aziendale pari al 10% (dieci per cento) della R.I.G. che sarebbe spettata al Lavoratore.																								
	In caso di modifica delle percentuali dell’indennità di malattia riconosciuta dall’INPS, la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione aggiornerà l’integrazione datoriale con il criterio dell’invarianza complessiva.																								
	Ove venisse a cessare il trattamento economico da parte dell’INPS per superamento dei 180 (centottanta) giorni di malattia nell’anno di calendario, l’Azienda, per il periodo di malattia dal 181° (centottantunesimo) giorno fino al termine del periodo di conservazione del posto, riconoscerà un’indennità pari al 75% (settantacinque per cento) della R.I.G. , fermo restando che in caso di ripresa dell’indennità INPS (oltre il 31/12), l’integrazione datoriale tornerà al 25% o al 10%.																								
Sintesi condizioni economiche in caso di malattia non professionale																									
<table><tr><th>Periodo</th><th>Indennità INPS</th><th>Retribuzione Datorale</th><th>Totale teorico</th></tr><tr><td>1° - 3° giorno</td><td>Zero</td><td>60%</td><td>60%</td></tr><tr><td>Dal 4° al 20° giorno</td><td>50% della RMG</td><td>25%</td><td>75%</td></tr><tr><td>Dal 21° al 180° giorno</td><td>66,66% della RMG</td><td>10%</td><td>76,66%</td></tr><tr><td>Oltre il 180° giorno nell’anno solare ma entro il comporto contrattuale (vedi b che precede)</td><td>Zero</td><td>75%</td><td>75%</td></tr><tr><td>All’eventuale ripresa dell’Indennità INPS, ma entro il comporto contrattuale</td><td>50% della RMG o 66,66% della RMG</td><td>25% o 10%</td><td>75% o 66,66%</td></tr></table>		Periodo	Indennità INPS	Retribuzione Datorale	Totale teorico	1° - 3° giorno	Zero	60%	60%	Dal 4° al 20° giorno	50% della RMG	25%	75%	Dal 21° al 180° giorno	66,66% della RMG	10%	76,66%	Oltre il 180° giorno nell’anno solare ma entro il comporto contrattuale (vedi b che precede)	Zero	75%	75%	All’eventuale ripresa dell’Indennità INPS, ma entro il comporto contrattuale	50% della RMG o 66,66% della RMG	25% o 10%	75% o 66,66%
Periodo	Indennità INPS	Retribuzione Datorale	Totale teorico																						
1° - 3° giorno	Zero	60%	60%																						
Dal 4° al 20° giorno	50% della RMG	25%	75%																						
Dal 21° al 180° giorno	66,66% della RMG	10%	76,66%																						
Oltre il 180° giorno nell’anno solare ma entro il comporto contrattuale (vedi b che precede)	Zero	75%	75%																						
All’eventuale ripresa dell’Indennità INPS, ma entro il comporto contrattuale	50% della RMG o 66,66% della RMG	25% o 10%	75% o 66,66%																						
Nota Bene	<i>Nei casi di rapporto di lavoro <u>non</u> soggetto al prelievo contributivo INPS per malattia ed infortunio non professionale, quali gli Impiegati, e per i quali non è conseguentemente prevista l’indennità INPS, l’integrazione datoriale dovrà essere incrementata del mancato</i>																								

	<i>riconoscimento al Dipendente della suddetta indennità, garantendo così la medesima copertura lorda prevista per gli Operai.</i>
Malattia: Norme comuni all'Integrazione Aziendale	Il diritto a percepire i trattamenti di malattia previsti dal presente articolo, è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio non professionale da parte dell'INPS e al rispetto da parte del Lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze. È diritto dell'Azienda rivalersi nei confronti del Dipendente delle quote anticipate sia per conto dell'INPS sia per conto proprio, quando, per inadempienza del Lavoratore, le erogazioni non fossero riconosciute dall'INPS come dovute o non fossero stati rispettati gli obblighi contrattuali in caso di malattia (<i>di certificazione, di comunicazione, di presenza nelle fasce orarie ecc.</i>), fatta salva l'azione disciplinare prevista dal presente CCNL, ex art. 7, L. 300/1970 e s.m.i. Resta impregiudicato il diritto contrattuale dell'Azienda di sospendere l'erogazione dell'integrazione in caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo o di mancata tempestiva comunicazione formale del luogo di residenza, anche temporanea, nel corso della malattia, fatto sempre salvo il diritto di attivare l'azione disciplinare conseguente. Nell'ipotesi di infortunio non professionale o “in itinere” ascrivibile a responsabilità di Terzo, l'Azienda ha facoltà di recuperare dal Terzo responsabile i costi sostenuti per o durante l'infortunio subito dal Lavoratore (<i>retribuzione diretta, indiretta, differita, contributi e risarcimenti</i>), restando ceduta dal Lavoratore all'Azienda la corrispondente azione di risarcimento del danno nei confronti del terzo responsabile. Il Lavoratore è tenuto a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio extraprofessionale e “in itinere” all'Azienda, precisando gli estremi del Terzo responsabile e/o della sua compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio, fermo restando che, in assenza di comunicazione, oltre ad essere soggetto all'azione disciplinare, risponde in solido con il Terzo responsabile dei danni patiti dall'Azienda.
Malattia: Prestazioni Integrative al S.S.N.	Saranno dovute al Lavoratore assente per malattia anche le prestazioni integrative al S.S.N. che fossero eventualmente previste dall'Ente Bilaterale di riferimento.
Malattia: Previdenza	Copertura del periodo di malattia indennizzata o integrata, entro i limiti di legge.
Malattia: Ferie	Se la malattia è insorta durante le ferie programmate, ne sospenderà la fruizione nelle seguenti ipotesi: a) malattia che comporti ricovero ospedaliero, per tutta la durata dello stesso, nei limiti di durata delle ferie programmate; b) malattia la cui prognosi sia superiore a 4 (quattro) giorni di calendario, per tutta la sua durata, sempre nei limiti delle ferie programmate; c) infortunio non professionale debitamente documentato, anche

	con la Comunicazione sull'eventuale terzo responsabile. L'effetto sospensivo si determina solo a condizione che il Lavoratore assolvere agli obblighi di comunicazione, di certificazione e d'ogni altro adempimento necessario per poter assicurare l'effettivo espletamento della visita di controllo sullo stato di infermità, come previsto dalle norme di Legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.
Malattia: Controllo dell'assenza	L'Azienda ha diritto di far effettuare le visite di controllo del Lavoratore, presso il domicilio da lui dichiarato, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70. Nei casi in cui si verifichi l'effettiva necessità per il lavoratore di dover cambiare il proprio indirizzo di reperibilità durante il periodo di prognosi, egli dovrà darne <u>tempestiva</u> comunicazione telefonica al <i>Contact Center</i> INPS o mediante: PEC, fax o lettera raccomandata A.R. alla competente struttura territoriale INPS. Qualora la malattia fosse insorta al di fuori del territorio italiano, il diverso indirizzo di reperibilità dovrà essere comunicato <u>anche</u> al Datore di lavoro per permettergli di disporre gli eventuali accertamenti di diritto. La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste, attualmente dalle ore 10:00 alle 12:00 e dalle 17:00 alle 19:00 di ciascun giorno di calendario. Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore, anche se autorizzato ad uscire dal proprio domicilio, per l'obbligo di diligenza e salvo documentati casi di forza maggiore, dovrà rendersi ivi presente nel corso delle predette fasce orarie. Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure altrimenti non rinviabili) dovrà, salvo documentata impossibilità, informare preventivamente l'Azienda di tale fatto, fornendo successiva documentazione che comprovi l'inderogabilità della prestazione e che essa è avvenuta durante le ore di reperibilità. In caso d'assenza ingiustificata alla visita medica di controllo, il Lavoratore sarà passibile di sanzione disciplinare e della perdita dell'integrazione aziendale. Inoltre, l'assenza a visita medica di controllo, se non giustificata, comporterà anche la mancata indenizzabilità INPS delle giornate di malattia, secondo le norme vigenti. Resta inteso che l'assenza può essere disciplinarmente ingiustificata anche in caso di conferma della prognosi da parte dell'INPS. Ciò, quando l'ingiustificatezza non dipende dallo stato di malattia ma, per esempio, <u>dal mancato rispetto dell'onere di presenza al proprio domicilio nell'intervallo delle fasce orarie legalmente e contrattualmente previste o dalla mancata preventiva comunicazione dell'eventuale legittima assenza dal domicilio.</u> Quando, per qualsiasi ragione, la visita di controllo al dipendente,

Segue Malattia: Controllo dell'assenza	nonostante i diritti datoriali, non fosse possibile o di difficilissima effettuazione, come nel caso di malattia insorta o prolungata al di fuori del territorio nazionale, <u>l'Azienda, dal terzo giorno successivo a quello della richiesta del controllo inoltrata all'Ente preposto, senza che l'accertamento sia stato effettuato, avrà diritto di non integrare l'indennità erogata dall'INPS.</u> In caso di controllo effettuato successivamente, con conferma della prognosi, da tale data riprenderà la decorrenza dell'integrazione aziendale di malattia. Tale diritto aziendale si applicherà anche ai casi di esonero dalla reperibilità del Lavoratore, ex art. 25 del D. Lgs. 151/2015. Tale diritto di non integrazione decade nei casi e per il tempo di documentato ricovero ospedaliero. Resta inteso che eventuali integrazioni non erogate, fatto salvo l'obbligo di tempestiva comunicazione dell'assenza e del ricovero, saranno spettanti solo dal momento del ricovero stesso.
Malattia insorta all'estero	Malattia insorta all'estero: il Lavoratore avrà diritto alla prestazione economica solo in presenza di adeguata certificazione medica contenente tutti i dati ritenuti essenziali ai sensi della normativa italiana (intestazione; dati anagrafici del lavoratore; prognosi; solo per l'INPS: diagnosi di incapacità al lavoro; indirizzo di reperibilità del lavoratore; data di redazione; timbro e firma del Medico), e sempre fermo restando il rispetto dell'integrale disciplina del presente articolo e quella legale di dettaglio, alla quale si rinvia, differenziata a seconda che la malattia sia insorta: 1. in Paese estero facente parte dell'Unione Europea; 2. in Paese estero che abbia stipulato accordi o convenzioni bilaterali di sicurezza sociale con l'Italia; 3. in Paese estero che non abbia stipulato accordi o convenzioni bilaterali di sicurezza sociale con l'Italia.

TITOLO XXXVIII

MALATTIA O INFORTUNIO PROFESSIONALI

Art. 185 - Malattia o Infortunio Professionali - In caso di malattia o infortunio professionali si prevede la seguente disciplina:

Malattia o Infortunio Professionale: Condizioni	Il Lavoratore deve dare immediata notizia alla propria Azienda di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche se di lieve entità. Se il Lavoratore trascura di ottemperare all’obbligo suddetto e l’Azienda non può, di conseguenza, inoltrare tempestivamente la denuncia all’INAIL o all’autorità giudiziaria, la stessa sarà esonerata da ogni responsabilità derivante dal ritardo ed il Lavoratore, salvo provate ragioni d’impedimento, sarà considerato ingiustificato, ferme restando le sanzioni contrattuali o le conseguenze previste dalla Legge per il ritardo o la mancata consegna della comunicazione. L’assenza deve essere comunicata con tempestiva diligenza e, comunque, salvo i casi di giustificata impossibilità, entro il previsto inizio del lavoro.
Malattia o Infortunio Professionale: Periodo di comportamento	<u>Infortunio sul lavoro</u>: il Lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando duri l’inabilità temporanea che impedisca al Lavoratore medesimo di attendere al lavoro e, comunque, non oltre la data indicata nel certificato definitivo d’abilitazione alla ripresa del lavoro o nel certificato d’invalidità o inabilità permanente al lavoro. <u>Malattia professionale</u>: il Lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo analogo a quello previsto per la malattia non professionale. Anche per le norme di riferimento sul comportamento, si rinvia a quelle previste per la malattia extra-professionale.
Malattia o Infortunio Professionale: Indennità INAIL	1. Dal 4° al 90° giorno di infortunio o malattia professionale: 60% (sessanta per cento) della R.M.G. 2. Dal 91° giorno: 75% (settantacinque per cento) della R.M.G.

Malattia o Infortunio Professionale: Integrazione datoriale	Ferme restando le norme di Legge per quanto concerne il trattamento di malattia od infortunio professionali, l'Azienda, quando applica l'art. 70 T.U. 1124/1965, corrisponderà al Lavoratore dipendente, alle normali scadenze di paga, l'anticipazione dell'indennità INAIL e una retribuzione o un'integrazione dell'indennità INAIL, nelle seguenti misure: ▪ <u>il giorno dell'infortunio</u>: sarà retribuito come fosse stato regolarmente lavorato; ▪ <u>Giorni seguenti a quello dell'infortunio</u>: ▪ <u>dal 1° (primo) al 3° (terzo) giorno</u>: sarà retribuito con il 60% (sessanta per cento) della R.I.G. che sarebbe spettata per i giorni coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario che il lavoratore avrebbe dovuto effettuare; ▪ <u>dal 4° (quarto) al 90° (novantesimo) giorno</u>: vi sarà un'integrazione pari al 15% (quindici per cento) della R.I.G. che sarebbe spettata al Lavoratore ▪ <u>dal 91° (novantunesimo) giorno</u>: vi sarà un'integrazione pari al 5% (cinque per cento) della R.I.G. che sarebbe spettata al Lavoratore. Nei casi di applicazione dell'art. 70 del D.P.R. 1124/1965, l'Azienda s'impegna ad anticipare per conto dell'INAIL, a titolo definitivo, le indennità dovute al Lavoratore, le quali saranno rimborsate all'Azienda che ne abbia anticipato il trattamento. Qualora, per qualsiasi motivo, il Dipendente venisse in possesso di tale indennità, dovrà restituirla immediatamente all'Azienda, al fine d'evitare il reato di appropriazione indebita. L'integrazione aziendale non è dovuta se l'INAIL non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità a proprio carico. Nel caso l'INAIL non riconosca l'infortunio del Dipendente e la pratica sia trasferita all'INPS per competenza, l'eventuale trattamento economico erogato sarà conguagliato, anche con trattenuta delle somme eccedenti, secondo le regole previste per la malattia o per l'infortunio non professionale. In tal caso, l'evento concorrerà al comportamento contrattuale.
Malattia o Infortunio Professionale: Previdenza	Copertura figurativa fino alla guarigione nei termini di legge.

Malattia o Infortunio Professionale: Controllo dell'assenza	L'Azienda ha diritto di far effettuare le visite di controllo del Lavoratore in infortunio o malattia professionale, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/1970. La visita di controllo dovrà effettuarsi presso il domicilio del Lavoratore, all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità extraprofessionali. Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le predette fasce orarie. Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure non rinviabili) dovrà informare preventivamente l'Azienda di tale fatto. In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è soggetto sia a sanzione disciplinare, sia alla perdita dell'integrazione aziendale.
Malattia o Infortunio Professionale: Pignorabilità	Ai sensi dell'art. 110, D.P.R. n. 1124/1965, il credito delle indennità INAIL non può essere ceduto per alcun titolo, né può essere pignorato o sequestrato, tranne che per spese di giudizio alle quali l'assicurato o gli aventi diritto, con sentenza passata in giudicato, siano stati condannati in seguito a controversia dipendente dall'esecuzione del detto Decreto.

TITOLO XXXIX

ASPETTATIVE NON RETRIBUITE

Art. 186 - Aspettative non retribuite:

A. Unico evento grave e continuativo

Il Lavoratore che sia in malattia o infortunio, professionali o non professionali, in caso di unico evento grave e continuativo, periodicamente e correttamente giustificato e documentato, potrà usufruire prima del compiersi del periodo di comporto e previa richiesta scritta, di un'aspettativa della durata massima pari al **50%** (cinquanta per cento) del periodo di comporto spettante al Lavoratore, nel corso della quale non decorrerà la retribuzione, né si avrà decorrenza dell'anzianità per alcun istituto.

B. Caso di più malattie od infortuni

In caso di più malattie o infortuni, non professionali o professionali, il Lavoratore potrà richiedere per iscritto un periodo d'aspettativa non retribuita, sempre prima del compiersi del periodo di comporto, la cui durata massima sarà pari a **un terzo** del periodo di comporto spettante al Lavoratore.

Per entrambe le aspettative che precedono, sarà necessario il rispetto delle seguenti condizioni:

- 1) che siano esibiti dal Lavoratore regolari certificati medici;
- 2) che non si tratti di malattie o infortuni per i quali vi sia l'impossibilità alla ripresa del lavoro (*eventualmente accertabile dal Medico Competente o dalle strutture pubbliche preposte*);
- 3) che il Lavoratore non presti a terzi lavoro subordinato o autonomo, ancorché non retribuito o non formalmente retribuito, ivi compreso per *Affectionis vel benevolentiae causa*.

Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione scritta entro i 7 (sette) giorni dal termine del periodo d'aspettativa, lo stesso, previo esaurimento della procedura di contestazione disciplinare, sarà passibile di licenziamento disciplinare.

TITOLO XL

SOSTEGNO AL REDDITO CASO MORTE DEL LAVORATORE PER MALATTIA O INFORTUNIO O PER INVALIDITA' PERMANENTE ASSOLUTA

Art. 187 - Premesso che il Lavoratore è assicurato INAIL per i casi di morte o invalidità permanente conseguenti a infortunio professionale o *in itinere*, le Parti hanno ritenuto di concordare dei Sussidi per gli infortuni extraprofessionali che dovessero occorrere ai Lavoratori cui si applica il presente CCNL. Inoltre, tenuto conto delle reali difficoltà e problemi delle famiglie, le Parti ritengono di estendere tali Sussidi ogniqualvolta venga a mancare il percettore di reddito regolarmente iscritto all'Ente Bilaterale Federale.

L'erogazione dei risarcimenti di cui sopra è disciplinata dalle Convenzioni tra Mutua e l'Ente Bilaterale Federale. Per informazioni, visitare il sito: www.enbif.it

TITOLO XLI

GRATIFICA O TREDICESIMA MENSILITÀ

Art. 188 - In occasione della ricorrenza natalizia, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore una gratifica o tredicesima mensilità di importo pari ad una ***Retribuzione Individuale Mensile***.

Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità sarà dovuta nella misura di un dodicesimo del suo valore normale per ogni mese di servizio prestato.

A tal fine, le frazioni di mese che superano i 14 (quattordici) giorni saranno

considerate mese intero.

In caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno da tempo pieno a tempo parziale e/o viceversa, la Tredicesima mensilità sarà determinata dalla somma dei ratei mensilmente maturati a tempo pieno e a tempo parziale.

Nei contratti a tempo determinato, la gratifica natalizia potrà essere anticipata anche in ratei mensili per 12 (dodici) mensilità annue (*il rateo mensile è l'importo della **Retribuzione Individuale Mensile** diviso 12*).

Nei contratti a tempo indeterminato, tale facoltà è possibile solo se prevista nella Contrattazione Aziendale di Secondo livello o nella lettera d'assunzione del Lavoratore.

Nei casi di anticipo mensile dei valori di tredicesima, a dicembre si porranno a conguaglio gli importi anticipati con l'importo effettivamente dovuto a tale data al Lavoratore.

Art. 189 - Contabilizzazione mensile della tredicesima mensilità -

Tenuto presente che i contributi previdenziali devono essere calcolati sulle somme dovute e, quindi, con il criterio “di competenza”, le Parti consigliano di contabilizzare mensilmente il rateo della tredicesima mensilità, da imputare nell'imponibile previdenziale, normalmente senza l'effettiva erogazione dello stesso al Lavoratore, salvo i casi di contratto a Tempo determinato, stagionale e simili o di diverso accordo di Secondo Livello.

Esclusi i casi di erogazione frazionata della tredicesima mensilità, alla naturale scadenza (*dicembre di ogni anno o, in caso di cessazione, nell'ultimo cedolino paga*), l'Azienda accrediterà al Lavoratore la tredicesima mensilità maturata ed effettuerà il conguaglio tra i contributi già mensilmente versati (*per la contabilizzazione del rateo mensile di tredicesima*) e quelli effettivamente dovuti, cioè calcolati sull'effettivo valore lordo della tredicesima mensilità accreditata al Lavoratore.

Nota applicativa: per maggior chiarezza e tranquillità, le Parti consigliano di prevedere la contabilizzazione mensile della tredicesima mensilità direttamente nella lettera di assunzione del Lavoratore interessato.

TITOLO XLII TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 190 - Trattamento di fine rapporto - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al Lavoratore compete il Trattamento di fine rapporto previsto dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297. La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato art.

2120 c.c., è la somma delle **Retribuzioni Individuali Mensili** dell'anno e delle quote di tredicesima mensilità spettanti.

Non sono in ogni caso computabili ai fini della determinazione del Trattamento di fine rapporto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario e supplementare, i compensi e maggiorazioni per Banca Ore, i compensi o maggiorazioni per flessibilità, le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio o correlate a particolari modi d'esecuzione della prestazione, quali indennità di cassa o di maneggio denaro, di lavoro notturno e simili, e le retribuzioni/premi erogati per effetto della Contrattazione di Secondo livello.

Non concorrono nella determinazione del T.F.R. le somme pagate per permessi non goduti e loro eventuali maggiorazioni e, in generale, tutte le indennità sostitutive.

Il trattamento di cui sopra si calcola, ai sensi dell'art. 2110 c.c., comma 2, sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della **Retribuzione Individuale Mensile** e Tredicesima dovuta per l'anno stesso diviso 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 14 (quattordici) giorni.

Art. 191 - T.F.R.: corresponsione - Il Trattamento di fine rapporto, dedotto quanto eventualmente già anticipato al Dipendente o versato al Fondo di Previdenza Complementare da lui scelto, deve essere corrisposto all'atto della retribuzione del mese di cessazione dal servizio o, ai fini della corretta elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n. 297, il mese successivo alla scadenza del normale pagamento delle competenze di fine rapporto.

Tenuto conto del valore previdenziale del T.F.R., dalla seconda scadenza di cui al precedente comma e fino al suo effettivo e completo pagamento, il Lavoratore avrà diritto al riconoscimento di un interesse del **3%** (tre per cento) superiore al tasso ufficiale di sconto, su tutti i saldi mensilmente dovuti. L'importo così determinato per il Trattamento di fine rapporto dovuto o residuo s'intende comprensivo della relativa rivalutazione monetaria per crediti da lavoro.

Resta impregiudicata la tutela dei diritti del Lavoratore in sede giudiziale.

In caso di significative variazioni del tasso ufficiale di sconto, le Parti s'incontreranno per determinare una diversa percentuale dell'interesse e rivalutazione mensile.

Art. 192 - T.F.R.: anticipazioni - Ai sensi dell'art. 2120 c.c., il Lavoratore con almeno 8 (otto) anni di servizio presso l'Azienda, quando mantenga presso la stessa il TFR ed in costanza di rapporto di lavoro, potrà chiedere per iscritto

un'anticipazione non superiore al 70% (settanta per cento) del trattamento lordo maturato al momento della richiesta.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) preliminare di acquisto della prima casa d'abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
- c) ristrutturazione straordinaria della casa di abitazione del lavoratore, documentata da copia delle fatture per un importo pari ad almeno il doppio dell'anticipazione.

Le richieste saranno soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% (dieci per cento) dei potenziali aventi diritto e, comunque, entro il limite del 4% (quattro per cento) del numero totale dei Dipendenti, con il minimo di 1 (uno).

Ai sensi dell'art. 7 della L. 8 marzo 2000, n. 53, il Trattamento di Fine Rapporto potrà essere anticipato, a domanda, anche per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 7, comma 1, della L. 30 dicembre 1971, n. 1204, di cui agli artt. 5 e 6 della L. 53/2000. L'anticipazione sarà corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo.

Ai sensi dell'art. 2120 c.c., ultimo comma, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una società cooperativa, a condizione che il Lavoratore produca il verbale d'assegnazione, ovvero, in mancanza di quest'ultimo:

- 1) l'atto costitutivo della società cooperativa;
- 2) la dichiarazione del legale rappresentante della società cooperativa, autenticata dal notaio, che attesti il pagamento effettuato o da effettuarsi, da parte del Socio, dell'importo richiesto per la costruzione sociale;
- 3) la dichiarazione che attesti l'impegno del Dipendente a far pervenire all'Azienda il verbale d'assegnazione;
- 4) l'impegno del Dipendente alla restituzione della somma ricevuta, anche mediante ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota.

Analoga dichiarazione a quella del punto 4) che precede, dovrà essere resa per il caso di mancato buon fine del preliminare di acquisto.

Fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'art. 2120 c.c., e con priorità riconosciuta alle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni potranno essere concesse anche:

- 1) in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa d'abitazione del Lavoratore, purché entro la metà dell'importo di spesa idoneamente documentato;
- 2) al fine di sostenere spese connesse a patologie di grave entità riconosciute

dalle strutture sanitarie pubbliche;

- 3) alla Lavoratrice madre e al Lavoratore padre che ne facciano richiesta, in caso d'utilizzo dell'intero periodo d'astensione facoltativa dal lavoro senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;
- 4) in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'art. 26, comma 3, del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, purché ciò risulti da idonea documentazione.

La priorità nell'accoglimento delle domande di anticipazione sarà accordata secondo il criterio della data di presentazione. In caso di parità, la precedenza spetterà alle necessità di sostegno delle spese sanitarie.

Nel corso del rapporto di lavoro, l'anticipazione potrà essere concessa una sola volta.

L'anticipazione, dal mese della sua erogazione, è detratta, a tutti gli effetti, dal Trattamento di fine rapporto maturato dal Lavoratore.

TITOLO XLIII

CESSIONE O TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

Art. 193 - In caso di cessione o trasformazione dell'Azienda, si farà riferimento all'art. 2112 c.c., fermo restando l'obbligo di preventiva informazione alle RSA/RST e ai Lavoratori.

TITOLO XLIV

SOLIDARIETÀ CONTRATTUALE DIFENSIVA

Art. 194 - Nei casi di prevista lunga riduzione di lavoro, quali quelli determinati, per esempio, dalla perdita di un appalto di servizi, nei quali non vi sia possibilità di collocare i propri Lavoratori presso il Subentrante nell'appalto, dove si potrebbero configurare licenziamenti, con Accordo di Secondo livello tra l'Azienda e la RSA e con l'approvazione della maggioranza dei Dipendenti assistiti dalle Associazioni Sindacali firmatarie, al fine d'evitare o ridurre i licenziamenti, si potrà redistribuire l'attività lavorativa: a fronte della riduzione del lavoro che, a tutti gli effetti, assumerà la tipologia (a termine) di lavoro a Tempo Parziale, vi sarà anche conseguente riduzione della retribuzione.

Tale accordo di Solidarietà Contrattuale Difensiva dovrà indicare con chiarezza i motivi per cui è alternativo a un accordo legale di solidarietà difensiva ex art. 1 L. 863/1984, gli obiettivi di consolidamento degli organici e le condizioni del suo superamento.

Tale Accordo non potrà avere durata superiore ad un anno. Prima del termine finale, l'Azienda e la RSA potranno eventualmente concordare un nuovo Accordo Contrattuale di Solidarietà Difensiva.

TITOLO XLV

ENTE BILATERALE FEDERALE

Art. 195 - En.Bi.F. - L'Ente Bilaterale Federale (“En.Bi.F.” o “ENBIF”) è stato costituito dalle Parti firmatarie del presente Contratto collettivo di lavoro ed opera ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 276/2003. Pertanto, lo Statuto dell'Ente regola il sistema di prestazioni e servizi derivanti dal presente CCNL, nel rispetto delle previsioni legislative, fatte salve diverse successive norme di Legge o intese tra le Parti.

Ciò premesso, l'Ente persegue le seguenti finalità:

- a) formative, in conformità con l'art. 37 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. e con tutte le norme correlate, in riferimento alla sicurezza sul lavoro, alla qualificazione e ai contratti di apprendistato, finalizzando tutto ciò anche al rilascio della certificazione di qualità. Nell'ottica della tutela del lavoratore, si tiene conto della sua formazione in ambito professionale, del livello di conoscenza della lingua italiana, anche con percorsi formativi in lingua nativa;
- b) a sostegno del reddito e dell'occupazione, mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- c) sociali, a vantaggio dei lavoratori iscritti all'Ente, con particolare riguardo all'erogazione di prestazioni sanitarie integrative al S.S.N.;
- d) contributi per sussidi in caso di morte od invalidità, come previsto dal CCNL e dalle Convenzioni, vedasi: www.enbif.it;
- e) di monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione per le Pari Opportunità, sulla parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici e per evitare le discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali o religiose;
- f) di Conciliazione e Certificazione, secondo quanto disposto dal D.Lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
- g) di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti all'applicazione del D.Lgs. 81/2008;
- h) di costituzione della banca dati delle RSA per l'esercizio dei diritti di informazione e di rappresentanza;
- i) d'Interpretazione Contrattuale Autentica del testo del C.C.N.L. e di risoluzione di eventuali controversie in merito allo stesso, attraverso la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione;

- j) di costituzione di un Osservatorio per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della Contrattazione di Secondo livello e delle vertenze esaminate dalla Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione;
- k) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente Contratto;
- l) costituzione degli Enti Bilaterali Regionali e/o Provinciali, seguendo le indicazioni delle Parti sociali, coordinandone l'attività e verificando in ambito territoriale l'attuazione delle procedure così come definite a livello nazionale, conformemente alle previsioni legislative vigenti in materia;
- m) emanazione di apposito regolamento per disciplinare tutte le attività che le Parti sociali intenderanno perseguire, in conformità a quanto previsto dallo statuto;
- n) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

Art. 196 - ENBIF: iscrizione dell'Azienda e dei Lavoratori - Le Parti, condividendo l'importanza dell'istituzione di tutele specifiche a favore dei Lavoratori, rese tramite l'En.Bi.F., concordano che esse siano parte concordata delle controprestazioni previste dal presente CCNL e, pertanto, per quanti lo applicano, è obbligatoria la relativa iscrizione (sia per le Aziende, sia per i Lavoratori), nonché la relativa contribuzione.

L'iscrizione dell'Azienda e dei Lavoratori dovrà avvenire entro il 1° (primo) mese di applicazione del presente CCNL, previo versamento da parte dell'Azienda di un contributo “*una tantum*” di **€ 60,00** (Euro sessanta/00) per l'apertura della sua posizione anagrafica.

L'Azienda sarà tenuta a iscrivere i lavoratori entro 5 (cinque) giorni dalla loro assunzione.

L'iscrizione dovrà avvenire a cura dell'Azienda o del suo Consulente del lavoro, utilizzando la modulistica predisposta dall'En.Bi.F. e scaricabile dal sito: www.enbif.it

Art. 197 - ENBIF: adempimenti obbligatori - I contributi a favore dell'En.Bi.F. previsti a copertura delle prestazioni sanitarie e assicurative e per il finanziamento degli Organismi Contrattuali Bilaterali, così come precisati nelle successive Tabelle, dovranno essere corrisposti mensilmente tramite F24 e con codice causale “ENBF”.

A decorrere dal 1° Luglio 2022 i versamenti all’ENBIF dovranno avvenire negli importi differenziati livello contrattuale (Tabelle 1), 2), 3), 4) e 5).

Tabella 1): Contributi dovuti all’En.Bi.F. per la generalità dei Lavoratori (Quadri esclusi), assunti con contratto a tempo determinato superiore a 12 mesi, a tempo indeterminato o in apprendistato e/o a tempo parziale, purché pari o superiore a 16 h settimanali

<i>Descrizione</i>	<i>Contributo mensile</i>	<i>Contributo annuo</i>
A. “Gestione Ordinaria*”: <i>Garantisce il funzionamento dell’Ente e degli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull’Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l’efficienza e l’efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote per il funzionamento delle R.S.T. (art. ...) e dei R.S.D. (Responsabili Sindacali Datoriali), secondo le modalità deliberate dall’Assemblea.</i> - di cui a carico dell’Azienda, per ciascun Lavoratore: - di cui a carico del Lavoratore:	 € 10,50 € 1,50	 € 126,00 € 18,00
B. “Gestione Speciale”: <i>Per le Prestazioni Sanitarie Integrative al S.S.N. (con diritto del lavoratore ad usufruire di rimborsi e prestazioni in ambito sanitario) e di sostegno economico tramite specifici sussidi ai dipendenti o ai loro eredi, rispettivamente in caso di grave infortunio professionale od extraprofessionale o di decesso secondo il Regolamento adottato dall’Assemblea dell’En.Bi.F.</i> - di cui a carico dell’Azienda, per ciascun Lavoratore: - di cui a carico del Lavoratore:	 € 14,00 € 1,00	 € 168,00 € 12,00
Totale contributi mensili/annuali dovuti all’En.Bi.F.	€ 27,00	€ 324,00

Tabella 2) Contributi dovuti all’En.Bi.F. per i Quadri, assunti a tempo indeterminato e a tempo pieno o parziale, purché pari o superiore a 16 h settimanali

<i>Descrizione</i>	<i>Contributo mensile</i>	<i>Contributo annuo</i>
A. “Gestione Ordinaria”: <i>Garantisce il funzionamento dell’Ente e degli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull’Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l’efficienza e l’efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote per il funzionamento delle R.S.T. (art. ...) e dei R.S.D. (Responsabili Sindacali Datoriali), secondo le modalità deliberate dall’Assemblea.</i> • di cui a carico dell’Azienda, per ciascun Lavoratore: € 10,50 € 126,00 • di cui a carico del Lavoratore: € 1,50 € 18,00		
B. “Gestione Speciale”: <i>Per le Prestazioni Sanitarie Integrative al S.S.N. (con diritto del lavoratore ad usufruire di più ampi rimborsi e prestazioni in ambito sanitario) e di sostegno economico tramite specifici sussidi ai dipendenti o ai loro eredi, rispettivamente in caso di grave infortunio professionale od extraprofessionale o di decesso secondo il Regolamento adottato dall’Assemblea dell’En.Bi.F.</i> • di cui a carico dell’Azienda, per ciascun Lavoratore: € 40,67 € 488,04 • di cui a carico del Lavoratore: € 1,00 € 12,00		
Totale contributi mensili/annuali dovuti all’En.Bi.F. per i Quadri:	€ 53,67	€ 644,04

Tabella 3): Contributi dovuti alla sola “Gestione Ordinaria*” dell’En.Bi.F. per i lavoratori assunti con Contratto a Tempo Determinato, pari o inferiori a 12 mesi (comprensivi delle eventuali proroghe)**

<i>Descrizione</i>	<i>Contributo mensile</i>	<i>Contributo annuo</i>
A. “Gestione Ordinaria”: <i>Garantisce il funzionamento dell’Ente e degli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull’Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l’efficienza e l’efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote per il funzionamento delle R.S.T. (art. ...) e dei R.S.D. (Responsabili Sindacali Datoriali), secondo le modalità deliberate dall’Assemblea.</i>		
• di cui a carico dell’Azienda, per ciascun Lavoratore:	€ 4,50	€ 54,00
• di cui a carico del Lavoratore:	€ 1,50	€ 18,00
Totale contributi mensili/annuali dovuti all’En.Bi.F.	€ 6,00	€ 72,00

Tabella 4) Contributi dovuti all’En.Bi.F. per la generalità dei Lavoratori, assunti con Contratto a Tempo Indeterminato o in Apprendistato a Tempo Parziale inferiore a 16 ore settimanali**

<i>Descrizione</i>	<i>Contributo mensile</i>	<i>Contributo annuo</i>
A. “Gestione Ordinaria”: <i>Garantisce il funzionamento dell’Ente e degli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull’Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l’efficienza e l’efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote per il funzionamento delle R.S.T. (art. ...) e dei R.S.D. (Responsabili Sindacali Datoriali), secondo le modalità deliberate dall’Assemblea.</i>		
• di cui a carico dell’Azienda, per ciascun Lavoratore:	€ 10,50	€ 126,00
• di cui a carico del Lavoratore:	€ 1,50	€ 18,00
Totale contributi mensili/annuali dovuti all’En.Bi.F.	€ 12,00	€ 144,00

Tabella 5): Contributo alla “Gestione Ordinaria*” dell’En.Bi.F. per i Lavoratori Intermittenti

<i>Descrizione</i>	Contributo orario **
B. “Gestione Ordinaria”: <i>Garantisce il funzionamento dell’Ente e degli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull’Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l’efficienza e l’efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote per il funzionamento delle R.S.T. (art. ...) e dei R.S.D. (Responsabili Sindacali Datoriali), secondo le modalità deliberate dall’Assemblea.</i>	
Totale contributo orario dovuti all’En.Bi.F., a totale carico del Datore	0,0347

* I contributi destinati alla Gestione Ordinaria dell’En.Bi.F. sono già comprensivi di quanto previsto dal CCNL in materia di R.S.T. (art. 8) e degli R.S.D. (Responsabili Sindacali Datoriali).

** Nel caso in cui l’orario di lavoro fosse inferiore ai predetti limiti, al lavoratore spetterà solo l’Elemento Perequativo Sostitutivo di cui al successivo art. 198, proporzionato alla percentuale di tempo parziale effettuato.

Le competenze delle Commissioni Bilaterali e la loro attività sono ricavabili dal sito dell’En.Bi.F. (www.enbif.it). Per ulteriori informazioni, si rinvia al sito dell’Ente.

I contributi previsti alla *Gestione Speciale*, sono destinati esclusivamente all’erogazione di mutualità sanitaria integrativa al S.S.N. (ora attraverso la *Mutua MBA*: www.mbamutua.org) e per i sussidi contro il rischio morte ed l’invalidità permanente assoluta, escludendo tassativamente ogni altra destinazione.

Per i requisiti, le condizioni e la decorrenza delle prestazioni sanitarie integrative al S.S.N. e per i Sussidi, si rinvia al sito dell’Ente Bilaterale (www.enbif.it). Il versamento dei contributi bilaterali dovrà avvenire mensilmente secondo i modi definiti dall’En.Bi.F. e pubblicati nel sito istituzionale, con esazione tramite modello F24.

Le prestazioni ed i servizi resi dall’En.Bi.F. costituiscono parte integrante delle obbligazioni previste dal presente CCNL e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti al lavoratore e dei costi contrattuali.

Infine, le Parti, in conformità alle previsioni legali in materia, costituiranno il Fondo di Solidarietà Bilaterale contrattuale, allo scopo di assicurare trattamenti integrativi a sostegno del reddito nei casi di riduzione o sospensione dell’attività lavorativa per le cause previste dalle disposizioni in materia di Cassa Integrazione, in tutte le realtà che per le loro caratteristiche dimensionali non danno diritto alle integrazioni salariali dell’INPS.

Inoltre, le Parti, in conformità alle previsioni legali in materia, ricordano che, allo scopo di assicurare trattamenti integrativi a sostegno del reddito nei casi di

riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalle disposizioni in materia di Cassa Integrazione, i Datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 (cinque) dipendenti dovranno versare il contributo annualmente previsto al FIS (*Fondo di Integrazione Salariale*) istituito presso l'INPS, ai sensi del Decreto Ministeriale n. 94343 del 3 febbraio 2016, che precisa le prestazioni del Fondo.

Art. 198 - Elemento Perequativo Sostitutivo per i Dipendenti con contratti di durata inferiore ai 12 mesi - Per tutti i Lavoratori ai quali si applica il presente CCNL, assunti con contratti di durata prevista inferiore a 12 (dodici) mesi, ai quali quindi non competono le prestazioni della “*Gestione Speciale*” dell'En.Bi.F., sarà corrisposto dal Datore un Elemento Perequativo Sostitutivo pari ad **€ 38,00** (Euro trentotto/00) mensili per 12 (dodici) mensilità.

Tale importo, già comprendendo i ratei di ferie, permessi e tredicesima mensilità, non sarà utile nella determinazione dei ratei di retribuzioni differite (tredicesima, ferie, permessi) e del T.F.R.

L'Elemento Perequativo Sostitutivo spetterà anche in caso di proroga del contratto a tempo determinato, quando essa sia inferiore a 12 (dodici) mesi.

Pertanto, in presenza di Elemento Perequativo Sostitutivo, e solo se si tratta di rapporto a tempo determinato o di proroga di durata inferiore a 12 (dodici) mesi, non saranno dovute al Lavoratore le prestazioni di cui alla “*Gestione Speciale*” dell'articolo che precede.

In caso di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il Lavoratore non avrà più diritto all'Elemento Perequativo Sostitutivo bensì alle prestazioni previste dalla “*Gestione Speciale*”, con conseguente obbligo del Datore di versare la relativa contribuzione.

Art. 199 - ENBIF: responsabilità per mancata contribuzione -

L'Azienda che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento dei contributi dovuti all'En.Bi.F., è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni. Fermo restando il loro diritto al risarcimento del mancato rimborso delle prestazioni sanitarie o dell'importo economico dovuto al Lavoratore o ai suoi Superstiti, nonché dell'eventuale maggiore danno subito e le eventuali sanzioni di Legge, permane l'obbligo di versare all'Ente i contributi arretrati dovuti, entro i limiti di prescrizione ordinaria.

Pertanto, nessuna prestazione sarà dovuta dall'En.Bi.F. al Lavoratore qualora l'Azienda non abbia regolarmente ottemperato all'iscrizione e integralmente versato i contributi. In tal caso, le prestazioni previste dovranno essere erogate direttamente dal Datore di lavoro.

In caso di morte o di invalidità del Dipendente, di diritto iscrivibile alla “*Gestione Speciale*”, il Datore di lavoro inadempiente dovrà riconoscere al Lavoratore, ai suoi Superstiti o al Lavoratore permanentemente invalido, l'intero importo o le stesse prestazioni che avrebbe erogato la Gestione Speciale (Sanitarie Integrative al S.S.N. o Sussidio assistenziale), come se vi fosse stato il puntuale versamento aziendale dei contributi dovuti.

Detti versamenti nei casi previsti sono, perciò, obbligatori per tutti coloro che applicano il presente CCNL, e tali contributi e le relative prestazioni concorrono nella determinazione dei benefici e dei costi complessivi contrattualmente concordati quale corrispettivo del lavoro prestato.

Art. 200 - Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione - È operante, nell'ambito dell'En.Bi.F., la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione, in conformità al suo Regolamento approvato dalle Parti.

La Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione ha i seguenti compiti (*indicativi e non esaustivi*):

1. esaminare e risolvere le controversie inerenti all'applicazione del presente CCNL e alla Contrattazione integrativa di Secondo livello;
2. intervenire a fissare l'ammontare dell'elemento economico “*Premio Variabile o Premio di Produzione Presenza*” in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di Secondo livello;
3. verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e sue modificazioni e integrazioni, anche riguardo all'attuazione della parte retributiva e contributiva. Tale controllo è effettuato anche su richiesta di un solo Lavoratore e, in tal caso, l'Azienda è tenuta a fornire alla Commissione tutte le notizie necessarie;
4. emettere Interpretazioni sul testo contrattuale, in caso di dubbi o incertezze manifestate da una delle Parti stipulanti il CCNL o da un soggetto interessato (*Azienda, Lavoratore, Consulente ecc.*);
5. definire i profili e le esemplificazioni del personale, per i casi non previsti dalla Classificazione del presente CCNL;
6. a domanda delle parti interessate, certificare tutti i contratti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro, o comunque ad essa correlati, quali i contratti di apprendistato, a tempo determinato, di collaborazione ecc.
7. a domanda di una delle parti interessate, emettere la Conformità alle previsioni contrattuali o agli schemi predisposti dall'En.Bi.F. del Piano Formativo Individuale per gli Apprendisti, nonché degli Allineamenti contrattuali in caso di provenienza da altro CCNL o della correttezza

dell'inquadramento, quando il CCNL applicato abbia un diverso assetto della classificazione del personale rispetto a quello di provenienza e la Conformità contrattuale dei Contratti di Secondo livello.

8. validare i Contratti di Secondo livello sottoscritti dalla R.S.T.;
9. esaminare e risolvere ogni altro eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze congiuntamente rappresentate dalle Parti contrattuali;
10. adeguare il testo contrattuale alle nuove disposizioni legislative intervenute nel corso della sua validità.

Le Interpretazioni emesse dalla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione (*Autentiche, Integrative, Parzialmente Modificative, Riassuntive, Aggiornative ecc.*), avranno piena efficacia applicativa dal primo giorno del mese successivo a quello di avvenuta pubblicazione nel sito dell'Ente Bilaterale (www.enbif.it). In sede di ristampa del CCNL, come previsto in Premessa, il testo contrattuale sarà integrato dalle Interpretazioni della Commissione nel frattempo pubblicate, ponendo al termine dell'articolo di riferimento, in carattere *corsivo*, l'estratto dell'Interpretazione stessa.

Art. 201 - Ente Bilaterale di Certificazione - Ai sensi dell'articolo 76, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e dello Statuto dell'Ente Bilaterale, la Commissione Nazionale di Certificazione è composta da tanti membri quante le Organizzazioni Datoriali e da altrettanti rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali che hanno sottoscritto il CCNL, oltre al Presidente e due Vice Presidenti, tutti nominati, a norma dell'art. 13 dello Statuto dell'Ente, dal Comitato di Presidenza dell'Ente.

A domanda delle parti interessate, la Commissione Nazionale di Certificazione certifica tutti i contratti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro, o comunque ad essa correlati, quali i contratti di apprendistato, di appalto, a tempo determinato, di collaborazione ecc.

Inoltre, a domanda di almeno una parte, la Commissione effettua l'Attestazione di Conformità alle previsioni contrattuali o agli schemi predisposti dall'En.Bi.F. del Piano Formativo Individuale per gli Apprendisti, nonché gli Allineamenti contrattuali in caso di provenienza da altro CCNL o la correttezza dell'inquadramento, quando il CCNL applicato abbia un diverso assetto della classificazione del personale rispetto a quello di provenienza.

Inoltre, sempre quando richiesto da almeno una delle parti stipulanti, la Commissione certifica anche la conformità contrattuale dei Contratti di secondo livello.

Art. 202 - Certificazione degli Appalti e Asseverazione del Modello di organizzazione e di gestione

Ai sensi degli articoli 76, comma 1, lettera a) e 84 del D. Lgs. 276/2003, nonché dell’art. 30 del D.Lgs. 81/2008, dello Statuto dell’Ente Bilaterale e **dell’Organismo Paritetico Nazionale sono costituite**, la Commissione Nazionale di Certificazione degli Appalti (*in seno alla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione di cui all’articolo che precede*) e, quale **Organo Tecnico Paritetico**, la Commissione di Asseverazione del Modello di organizzazione e di gestione.

Tali Commissioni saranno composte ai sensi degli Statuti dell’En.Bi.F. e dell’OPNC Sicurezza ed opereranno conformemente ai rispettivi Regolamenti.

A. Certificazione degli Appalti

A domanda delle Parti interessate, la Commissione procederà alla Certificazione dell’Appalto, sia in sede di stipulazione che d’attuazione, anche ai fini della distinzione tra somministrazione e appalto, individuando le concrete condizioni d’esclusione d’interposizione illecita e di configurazione di appalto genuino.

B. Asseverazione del Modello di organizzazione e di gestione

A domanda delle Parti interessate, la Commissione Bilaterale procederà all’Asseverazione del Modello di organizzazione e gestione, idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa dell’Azienda.

Art. 203 - Ente Bilaterale di Formazione - Le Parti intendono promuovere programmi di formazione attraverso il Fondo Interprofessionale, riconoscendo concordemente l’importanza ed il ruolo strategico che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione delle risorse umane.

A tal fine, le Parti intendono avvalersi dell’Ente Bilaterale di Formazione.

Le Parti convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di Legge, dagli Accordi Interconfederali e dal presente Contratto, che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- consentire ai Lavoratori di acquisire, attraverso un sistema di flessibilità, le professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle mutate esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative e di favorire lo sviluppo verticale delle carriere;
- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale femminile, nell’intento di facilitare l’incontro tra

domanda e offerta di lavoro e di consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei Lavoratori;

- rispondere a necessità di aggiornamento dei Lavoratori al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale;
- facilitare il reinserimento delle Lavoratrici e dei Lavoratori dopo lunghi periodi di disoccupazione.

In questo quadro il Fondo fornirà alle Parti informazioni, anche a consuntivo, sui programmi di formazione professionale attuati e sui programmi formativi da realizzare.

I modi di riscossione delle quote che l'Azienda deve versare al Fondo, nonché altri finanziamenti, sono regolamentati dallo Statuto del Fondo Interprofessionale e dal Regolamento dell'Ente Bilaterale di Formazione, ferma restando la regolarizzazione dei contributi e delle prestazioni.

Art. 204 - Composizione delle Controversie - In caso di controversie tra l'Azienda e il Lavoratore dipendente in merito al contratto di lavoro individuale, potrà essere attivato il ricorso agli Enti Bilaterali presso la competente Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione, ferme restando le previsioni legislative che regolano la materia.

Eventuali controversie collettive che dovessero insorgere sull'applicazione del presente CCNL saranno disciplinate tra le Parti, prima in sede territoriale e poi a livello nazionale, avvalendosi di Commissioni istituite *ad hoc* presso gli Enti Bilaterali.

È comunque fatta salva la facoltà delle Parti in causa di ricorrere alla **Conciliazione in sede sindacale**, ove non diversamente previsto dalla normativa vigente.

TITOLO XLVII PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 205 - Le Parti, condividendo l'importanza che, specialmente con le attuali modeste prospettive della previdenza pubblica, assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, si riservano di istituire un sistema di previdenza complementare volontario, mediante la costituzione di un Fondo di Previdenza Complementare o mediante l'adesione ad un Fondo già costituito.

In ogni caso, a richiesta del Lavoratore già iscritto, il Datore dovrà versare alle scadenze previste gli importi destinati al Fondo di Previdenza Complementare scelto.

Inoltre, solo in caso di futura adesione del Lavoratore ad un Fondo di Previdenza Complementare aziendalimente convenzionato, con versamento del suo integrale T.F.R. e di un contributo aggiuntivo mensile personale, almeno pari all'1,5% della sua Componente Parametrica, che potrà in tutto od in parte essere rappresentato da conferimento del proprio Welfare contrattuale e/o aziendale, anche l'Azienda verserà a tale Fondo ed a favore del Lavoratore, un contributo aggiuntivo mensile pari all'**1,5%** della sua Componente Parametrica.

TITOLO XLVIII PATRONATI

Art. 206 - Gli Istituti di Patronato, di emanazione e/o convenzionati con le Organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL (*esempio: ENCAL CISAL*) o di Organizzazioni Sindacali che hanno sottoscritto, unitamente alle Parti firmatarie del presente CCNL, un Accordo Aziendale di Secondo livello, hanno diritto di svolgere, a domanda, la loro attività presso l'Azienda.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con la singola Azienda i modi di svolgimento della loro assistenza, che dovrà attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.

TITOLO XLIX CONTRIBUTO D'ASSISTENZA CONTRATTUALE

Art. 207 - Contributo d'Assistenza Contrattuale (Co.As.Co.) - Le Associazioni Datoriali firmatarie hanno determinato, a carico dei Datori di Lavoro che applicano il presente CCNL, una quota obbligatoria a copertura dei costi connessi alla costituzione e alla gestione del presente sistema contrattuale, nonché all'assistenza sulla sua applicazione.

Tale Contributo d'Assistenza Contrattuale, in sigla “Co.As.Co.”, è pari ad € 4/mese/lavoratore da versare nei modi previsti dall'Associazione Datoriale scelta dal Datore, che sia stata firmataria del presente CCNL.

TITOLO L DOCUMENTO UNICO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA (DURC)

Art. 208 - Ferma restando la possibilità di richiedere il DURC rivolgendosi direttamente agli organismi pubblici competenti, le Parti, in attuazione delle disposizioni vigenti, intendono conferire al sistema della bilateralità la facoltà di concorrere all'attività d'attestazione di regolarità contributiva, in regime di convenzione con gli Enti preposti a tali funzioni.

Le Parti demandano all'Ente Bilaterale di procedere al perfezionamento del

rilascio di tale certificazione attraverso apposita convenzione con l’INPS.

TITOLO LI

RISPETTO DELLA RISERVATEZZA

Art. 209 - Per quanto concerne il presente Titolo, si rimanda al D.Lgs. 196/2003 e s.m.i.

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per Dipendenti di
Studi Professionali che amministrano condomini o immobili
Società di servizi integrati alla proprietà immobiliare

DISCIPLINA SPECIALE

TITOLO LII

NORME PARTICOLARI PER I QUADRI

Art. 210 - Quadri: Definizione

Appartengono alla Categoria dei Quadri i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i Dirigenti, che svolgono, con carattere continuativo e con specifiche Autonomie, Responsabilità, Competenze e Deleghe, **funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi aziendali in settori specifici di Grandi Aziende o con responsabilità generale per l'intera organizzazione nelle realtà minori, anche decentrate, quali filiali o simili.**

La qualifica di Quadro sarà riconosciuta nel rispetto delle condizioni previste dalla Tabella Quadri dell'art. 224.

Anche ai Quadri si applicheranno le previsioni sulla Progressione di Carriera “Mobilità Verticale” e sull’Inserimento formativo “Condizioni d’Ingresso”.

Inoltre, in sede aziendale, quando ne ricorrano fondate ragioni od opportunità, le Parti potranno sottoscrivere un Accordo di Secondo Livello che, per i Quadri, adatti la disciplina del presente CCNL alle particolari esigenze locali, in ottica d’equilibrio tra i diritti e i doveri delle Parti stesse, così come definiti nel presente Contratto Collettivo.

Art. 211 - Quadri: Formazione e aggiornamento

Le Parti concordano sull’importanza della formazione e dell’aggiornamento per i Quadri, nelle diverse forme e condizioni e s’impegnano a favorirne l’accesso alla formazione più qualificata.

Per i Quadri, si conferma l’applicazione dei criteri minimi previsti all’art. 160 per la generalità dei Lavoratori, oltre alle seguenti specifiche condizioni:

- 1) **Formazione aziendale:** richiesta dall’Azienda, intesa come formazione utile o necessaria all’evolversi del percorso lavorativo, normalmente si svolgerà in orario retribuito a totale carico del Datore di lavoro. Resta inteso che tale formazione, qualora effettuata al di fuori dell’orario ordinario di lavoro, senza qualificarsi come lavoro straordinario, determinerà il diritto alla retribuzione ordinaria maggiorata del 10%.
- 2) **Percorsi formativi di tutela:** da attivarsi in caso di riorganizzazioni aziendali o di rischio per l’occupazione dei Quadri, anche per aggiornare ed ampliare le aree di competenza. Al termine, il Quadro potrebbe così mutare le proprie mansioni e trovare impiego anche all’interno di un altro settore aziendale. Le Parti convengono sull’opportunità di favorire la realizzazione di adeguati investimenti formativi, preferibilmente attraverso l’attivazione di progetti

collegati ai programmi europei e ai Fondi Interprofessionali contrattuali. Anche la formazione dei Quadri è soggetta alle previsioni dell’art. 160.

Art. 212 - Quadri: assegnazione della qualifica per avvenuto svolgimento di mansioni superiori

Per l'assegnazione della Categoria di Quadro, si rinvia alla previsione di cui all’art. 224 e seguenti del CCNL.

Art. 213 - Quadri: Assistenza Sanitaria Integrativa e per Caso morte per malattia ed infortunio - Welfare Contrattuale

A favore dei Quadri compresi nella sfera d’applicazione del presente Contratto e conformemente alle previsioni del Regolamento, è operante tramite l’En.Bi.F. (Ente Bilaterale Federale) un’estesa Assistenza Sanitaria, Integrativa alle prestazioni del Servizio Sanitario Nazionale e Sussidi in caso di morte o invalidità permanente per malattia o infortunio, sia professionali che extraprofessionali, con la contribuzione mista prevista dalla Tabella 2) dell’art. 197 e con prestazioni ricavabili dal sito: www.enbif.it.

Inoltre, conformemente agli Accordi Sindacali di Secondo livello e alle eventuali previsioni del Regolamento Aziendale, a favore dei Quadri è operante il *Welfare Contrattuale*, con benefici previsti all’art. 239.

Art. 214 - Quadri: polizza assicurativa per Assistenza legale e Responsabilità Civile

Ai Quadri dev’essere riconosciuta, attraverso polizza assicurativa o forme equivalenti predisposte dall’Azienda, anche la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa o dolo e relative a fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni svolte, con massimale di almeno **€ 150.000,00** (centocinquantamila Euro) per evento e per anno.

L’Azienda è altresì tenuta ad assicurare ai Quadri la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimento civile o penale e la copertura dal rischio di responsabilità civile verso terzi, anche conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni, con massimale di almeno **€ 1.000.000,00** (un milione di Euro), ma salvo il caso di comprovata grave negligenza o responsabilità del Quadro o di conflitto d’interessi con l’Azienda.

Art. 215 - Quadri: Contratto di lavoro - Informazioni e Tipologie Contrattuali

Il Contratto di lavoro del Quadro dovrà contenere le informazioni previste all’art. 152 del presente CCNL.

Al Quadro saranno applicabili le tipologie contrattuali previste dal Titolo XI al Titolo XXI, salvo i casi di esplicite particolari esclusioni.

Art. 216 - Quadri: Periodo di Prova e d’inserimento nella mansione

Il Periodo di prova può essere convenuto per una durata non superiore a 6 mesi per i Quadri di nuova assunzione, o in Mobilità Verticale.

Anche per gli Impiegati Direttivi che s’ipotizzano destinatari delle mansioni di Quadro è attivabile la procedura di Mobilità Verticale.

Inoltre, per i Lavoratori di prima assunzione il cui livello di approdo previsto sia il Quadro, si potranno attivare le Condizioni d’Ingresso del presente CCNL.

Art. 217 - Quadri: Contrattazione Aziendale

La Contrattazione di Secondo livello, nonché quella individuale, potranno prevedere, con possibilità di verifica e osservazione congiunta:

- 1) Benefici in natura e loro regolamentazione;
- 2) Premi di Risultato in funzione del raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- 3) Partecipazione agli utili aziendali;
- 4) Formazione interna e/o esterna nell’interesse del Quadro o dell’Azienda ex art. 160 del CCNL.

Art. 218 - Quadri: Patto di non concorrenza

Nel caso di stipula del Patto di non Concorrenza con personale che riveste la qualifica di Quadro, esso dovrà prevedere, oltre al corrispettivo dovuto, anche precisi limiti temporali (*fino al massimo di 3 anni dalla cessazione*), di luogo e di oggetto.

Resta inteso che i limiti temporali, di oggetto e di luogo dovranno essere proporzionati e correlati all’effettivo interesse aziendale ed alle effettive mansioni del Quadro, nel rispetto del principio che, compatibilmente alle esigenze di salvaguardia assicurate dal Patto di non Concorrenza, si dovrà favorire l’estensione delle mansioni esercitabili dal Quadro in costanza di Patto che, normalmente, saranno crescenti con il decorrere della durata del Patto e le Parti, all’atto della stipula del Patto stesso, definiranno quali elementi tra oggetto, luogo e corrispettivo saranno soggetti a progressiva attenuazione.

Nei casi dubbi, con ordinaria diligenza, il Quadro è invitato ad effettuare una verifica preventiva con l’Azienda, onde evitare o limitare il possibile contenzioso.

Si dovrà prevedere un corrispettivo congruo rispetto alla retribuzione del Quadro e ai limiti complessivi richiesti dal Patto di non Concorrenza, anche valutando nel caso concreto le residue capacità di lavoro, intese come possibilità di produzione del reddito da parte del Quadro, nel rispetto dei limiti previsti dal Patto di non Concorrenza che dovrà considerarsi risolto qualora l’Azienda licenzi

il Quadro con cessazione dell'attività o per riduzione di personale.

Per quanto non definito sul Patto di non concorrenza si rinvia alle previsioni dell'art. 2125 c.c., all'art. 305 del CCNL, alla legislazione previdenziale e fiscale vigente e agli accordi individuali intercorsi tra il Dirigente e l'Azienda.

Le Parti Contrattuali consigliano di contenere le clausole restrittive del Patto di non Concorrenza nei soli limiti strettamente necessari alle esigenze di salvaguardia aziendale.

Art. 219 - Quadri: Aumenti Periodici d'Anzianità

I Quadri hanno diritto, per ogni triennio di effettivo lavoro, agli Aumenti Periodici d'Anzianità, da riconoscersi alle condizioni e negli importi indicati nel presente CCNL (art. 234).

Art. 220 - Quadri: Tredicesima Mensilità

I Quadri hanno diritto alla tredicesima mensilità, alle condizioni e negli importi indicati nel presente CCNL (art. 188).

Art. 221 - Quadri: Attività di ricerca, studio e scoperte durante il rapporto di lavoro

In caso d'invenzioni e innovazioni professionali attribuibili al Quadro, si applicherà l'articolo 64 D.Lgs. 30/2005.

Fermi restando gli obblighi di riservatezza previsti dal presente CCNL e previa obbligatoria verifica congiunta con l'Azienda ogniqualvolta siano in gioco competenze o riferimenti aziendali, i Quadri, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, collaborazione e fedeltà, a proprio nome, potranno pubblicare articoli e contributi su riviste scientifiche, anche attinenti la propria esperienza e formazione professionale, partecipare alla stesura di libri e manuali, svolgere interventi a convegni e incontri di studio, partecipare ad attività di studio anche presso università e centri di ricerca al di fuori dell'attività di lavoro ed in tempi compatibili con la stessa.

Art. 222 - Quadri: Rinvio alla Disciplina Generale e Speciale del rapporto di lavoro

Per le discipline del rapporto di lavoro non precisate nel presente Titolo quali, a titolo d'esempio, orario di lavoro, malattia, maternità, preavviso, si rinvia alle condizioni previste dal presente CCNL per la generalità dei Dipendenti.

Art. 223 - Quadri: Esclusività della prestazione

Per le particolari Autonomie, Responsabilità e Deleghe assegnate al Quadro, si richiamano in toto le disposizioni contenute agli artt. 224 e 226 del presente CCNL che per la Categoria dei Quadri, assumono massima rilevanza.

TITOLO LIII CLASSIFICAZIONE UNICA

Premessa

Le Parti concordano sulla necessità che l'inquadramento del personale dipendente sia determinato esclusivamente dal contenuto professionale della mansione, primariamente individuato nella Declaratoria e nel Profilo contrattuale, applicando il sistema di classificazione previsto dal Quadro Europeo delle Qualifiche (c.d. “E.Q.F.”).

Quale conseguenza di tale scelta, a parità di professionalità contrattualmente vi sarà conformità di retribuzione (Componente Parametrica), indipendentemente dal settore di appartenenza, con evidente razionalizzazione del sistema classificatorio. Tale allineamento retributivo sarà poi diversamente integrato dai differenziali regionali, dalle specificità della Categoria, dalle indennità e dalle maggiorazioni correlate ai rischi specifici ed ai modi della prestazione, alla sua eventuale particolare onerosità o al lavoro svolto con particolari profili d'orario.

Inoltre, le Parti rilevano che nell'attuale organizzazione del lavoro, specialmente per il ricorso alle tecnologie informatiche, sono pressoché scomparse le prestazioni esclusivamente ripetitive, tanto che oggi, anche nelle più basse mansioni d'ordine e comuni, si richiedono livelli di competenza specifica e capacità di utilizzare apparecchiature informatiche, così come avviene nelle ordinarie incombenze di vita extra lavorativa. Di conseguenza, anche il più basso livello d'inquadramento, per avere concreti ambiti applicativi, comprende sempre tali competenze “di soglia” e prevede le mansioni d'ordine meramente esecutivo o i lavori di fatica, solo come mansioni residuali o accessorie.

Art. 224 - Classificazione Unica: criteri - I lavoratori dipendenti, **Quadri, Impiegati e Operai**, sono compresi in un'unica scala classificatoria articolata su **9** (nove) **livelli**.

L'inquadramento dei Lavoratori dovrà essere effettuato solo confrontando le mansioni effettivamente svolte con le Declaratorie, i Profili e le Esempificazioni previste dal presente CCNL.

Pertanto, l'inquadramento nei 9 (nove) livelli previsti **dovrà effettuarsi esclusivamente sulla base delle mansioni in concreto esercitate dal Lavoratore, fermo restando che, come previsto dalla nuova stesura dell'art. 2103 c.c., l'Azienda avrà diritto di pretendere dal Lavoratore lo svolgimento di mansioni diverse da quelle di assunzione, purché esse appartengano allo stesso livello d'inquadramento professionale prima riconosciuto e ciò ogniqualvolta esse siano richieste da motivate esigenze organizzative e sia stata fornita la necessaria formazione.**

Resta inteso che, in caso di successivo arricchimento delle mansioni del Lavoratore, il corrispondente livello d'inquadramento professionale dovrà essere

aggiornato secondo i criteri previsti dal presente CCNL e dall’art. 2103 c.c.

Le esemplificazioni riportano solo il “*titolo*” della mansione, mentre il suo “*contenuto*” dovrà essere corrispondente alla Declaratoria e al Profilo previsti per il livello professionale da riconoscere.

Quindi, il livello professionale sarà così determinato:

1. ricercando la **Declaratoria** che indichi l’effettivo livello generale di autonomia, competenza e responsabilità richiesto dalla mansione;
2. individuando il **Profilo** che, nella Declaratoria, meglio descrive le mansioni effettive del Lavoratore, anche rispetto alla sua categoria (art. 2095 c.c.);
3. nel Profilo individuato, si ricercherà l’**Esemplificazione** che meglio rappresenti il “*titolo*” della mansione.

Per quanto precede, vi potranno essere esemplificazioni anche su più livelli, il cui contenuto professionale sarà però quello precisato nelle rispettive diverse Declaratorie e Profili.

Resta comunque inteso che in fase d’inquadramento del personale si dovranno verificare le mansioni svolte dal Dipendente e individuare il livello professionale corrispondente, con riferimento a qualsiasi Profilo ed Esemplificazione, indipendentemente dal suo ambito specifico di applicazione.

Qualora le mansioni richieste o svolte mancassero di Esemplificazione contrattuale, si assegnerà al Lavoratore il *titolo in uso*, facendo riferimento, ai fini dell’inquadramento, al Profilo e alla Declaratoria applicabile.

Per l’adeguamento delle Esemplificazioni contrattuali mancanti, è gradita una segnalazione alla Commissione Bilaterale Nazionale sull’Interpretazione Contrattuale del CCNL (posta elettronica: certificazione@enbif.it).

Le Declaratorie, i Profili e le Esemplificazioni sono espressi, per maggiore facilità di lettura, nel genere maschile, ferma restando la fungibilità e parità professionale di genere, che qui s’intende esplicitamente affermare con forza.

Al fine di agevolare la comprensione dei rapporti tra Classificazione, Autonomia professionale, Qualifica, Mansione e Profilo, si riassumono le caratteristiche dei vari livelli retributivi nella Tabella che segue, fermo restando che le Parti hanno concordato l’aggiornamento del nome dei livelli, così come da Col. B Tabella 1) che segue, con raffronto tra il CCNL previgente in Col. A e l’attuale rinnovato:

Tab. 1) Raffronto dei livelli dal previgente al rinnovato CCNL

Col. A	Col. B
Previgente CCNL fino al 30/06/2022	Nuovo CCNL dal 1° Luglio 2022
Quadro	Quadro
1°	A1 (Direttivo)
2°	A2 (Direttivo)
3°	B1
4°	B2 Operatore di Vendita di 1° Categoria
5°	C1 Operatore di Vendita di 2° Categoria
6° Operatore di Vendita di Categoria A	C2 Operatore di Vendita di 3° Categoria
7° Operatore di Vendita di Categoria B	D1
8°	D2

SINTESI DELLA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Tab. Quadri

Conoscenza/e:	Il più elevato livello conoscitivo e gestionale d'attività, con responsabilità che, nelle Grandi Aziende, può interessare anche tutti i settori aziendali o, comunque, in estesa area multiprofessionale, con funzione d'interfaccia tra campi diversi.
Abilità:	In possesso delle tecniche più avanzate e specializzate, tra cui la sintesi e la valutazione, necessarie per risolvere problemi complessi della ricerca, sviluppo e dell'innovazione e per estendere e ridefinire le conoscenze esistenti o la pratica professionale.
Autonomia:	Rappresentativa: quando il Quadro opera nella propria area di competenze come <i>Alter Ego</i> dell'imprenditore, con relativa delega di poteri e di firma ciò in importante settore di grande Azienda o, quale Responsabile di Azienda Medio-Grande.
Competenze e Responsabilità:	Deve saper dimostrare effettiva autorità, integrità, capacità di innovazione e promozione, autonomia, ed un impegno continuo nello sviluppo di nuove idee o processi all'avanguardia. Ha la responsabilità dei risultati delle aree autonome e dei gruppi di lavoro coordinati o dell'intera Piccola Azienda e cura la gestione disciplinare dei propri sottoposti.
Titolo del livello:	<u>Direttore con Rappresentanza</u>
Livello:	Quadro (in sigla “Q”) (E.Q.F.: Livello 8Q, con Rappresentanza)

Tab. A/1: Livello A1 (ex 1°)

Conoscenza/e:	Il più elevato livello conoscitivo e gestionale d'attività, con responsabilità che, nelle Aziende Medio-Grandi, può comprendere tutti i settori aziendali o in estesa area multiprofessionale, con funzione d'interfaccia tra campi diversi.
Abilità:	In possesso delle tecniche più avanzate e specialistiche, tra le quali la sintesi e la valutazione, necessarie per risolvere problemi complessi dell'innovazione e per estendere e ridefinire le conoscenze e le competenze esistenti o la pratica professionale.
Autonomia:	Estesa Gestionale: per le proprie estese competenze relative alla propria area professionale, oltre all'applicazione ed allo sviluppo delle abilità proprie e presenti ed all'azione di coordinamento organizzativo multisettoriale, gestisce i propri sottoposti e sceglie soluzioni in funzione delle loro osservazioni e degli obiettivi generali ricevuti.
Competenze e Responsabilità:	Deve sapere dimostrare integrità, effettiva autorità, innovazione, autonomia ed un impegno continuo nello sviluppo di nuove idee o processi all'avanguardia, con la responsabilità dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato e con gestione della disciplina del lavoro dei propri sottoposti.
Titolo del livello:	<u>Direttore, senza Rappresentanza</u>
Livello:	Impiegato Direttivo A1 (E.Q.F.: Livello 8)

Tab. A/2: Livello A2 (ex 2°)

Conoscenza/e:	Altamente specializzata, che nelle Medie Aziende può costituire l'avanguardia della conoscenza nel proprio ambito lavorativo, anche come base della ricerca originale. Consapevolezza critica delle problematiche legate alle competenze professionali specifiche e all'interfaccia tra campi diversi.
Abilità:	Specializzato nella soluzione dei problemi, nella ricerca e/o nell'innovazione, al fine di sviluppare nuove conoscenze o procedure e per integrare conoscenze provenienti da ambiti diversi. Coordina i gruppi di lavoro preposti.
Autonomia:	Estesa Organizzativa e Gestionale: <u>con le caratteristiche previste per l'estesa autonomia organizzativa (cfr. anche liv. B1), opera in attività multisettoriali con responsabilità che comprendono diverse aree non omogenee.</u>
Competenze e Responsabilità:	Deve saper gestire ed innovare complessi e imprevedibili contesti di lavoro che richiedano nuovi approcci strategici. Ha la responsabilità di contribuire alla conoscenza e alla pratica professionale dei gruppi di lavoro sottoposti dei quali ha la responsabilità organizzativa e disciplinare e di verificarne le prestazioni.

Segue	
Titolo del livello:	<u>Responsabile in una Media Azienda o Capo Servizio di Grande Azienda</u> (<i>Responsabile di più Uffici, con competenze eterogenee ma operativamente complementari</i>) <u>Responsabile o Capo Area</u> (<i>Responsabile di più Reparti</i>)
Livello:	Impiegato Direttivo A2 (E.Q.F.: Livello 7)

Tab. B/1: Livello B1 (ex 3°)

Conoscenza/e:	Molto avanzate nel proprio ambito lavorativo, esse presuppongono anche una comprensione critica di teorie e principi.	
Abilità:	Che dimostrino la padronanza e la capacità d'innovazione necessarie a risolvere problemi complessi e imprevedibili nel proprio ambito specializzato di lavoro.	
Autonomia:	Organizzativa: effettua, nell'area di propria competenza, di adeguata estensione e complessità, l'autonoma scelta di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi aziendali (<i>mezzi, programmi, formazione, organizzazione e disciplina del lavoro</i>).	
Competenze e Responsabilità:	<u>Nella propria area di competenza, anche quale Rappresentante apicale di una Piccola Azienda, gestisce</u> attività o progetti complessi, assumendosi la <u>responsabilità per il processo decisionale, anche in contesti di lavoro imprevedibili</u> . Ha la responsabilità di curare lo sviluppo professionale delle persone e dei gruppi sottoposti. Di conseguenza, ha la responsabilità di curare la disciplina del lavoro e di attivare i procedimenti disciplinari sia per le infrazioni alla parte generale del rapporto, sia per gli aspetti tecnici specifici.	
Titolo del livello:	<i>Alinea 1:</i> <u>Capo Ufficio</u>	<i>Alinea 2:</i> <u>Capo Reparto</u>
Livello:	Impiegato Gestionale B1 (E.Q.F.: Livello 6)	

Tab. B/2a: Livello B2/a Gestore (ex 4°)

Conoscenza/e:	Pratica e teorica, completa e specializzata nello specifico ambito lavorativo, con consapevolezza dei confini di tale conoscenza.	
Abilità:	Una completa gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie per dirigere i sottoposti e il loro lavoro, scegliendo le soluzioni in funzione degli obiettivi generali ricevuti.	
Autonomia:	Funzionale: nel proprio articolato ambito di attività, con le proprie elevate e specifiche competenze, sceglie programmi, procedure, soluzioni tecniche e organizzative, alternative commerciali, linee di difesa, ecc.	
Competenze e Responsabilità:	<u>Gestisce, controlla e sviluppa</u> le proprie prestazioni e quelle dei propri sottoposti, in contesti di lavoro esposti a cambiamenti anche imprevedibili.	
Titolo del livello:	<u>Alinea 1: Capo Ufficio</u> <u>Capo Squadra</u>	<u>Alinea 2: Operatore di Vendita di</u> <u>1° Categoria</u>
Livello:	Impiegato Gestionale B2/a (E.Q.F.: Livello 5)	

Tab. B/2b: Livello B2/b Specialista e Coordinatore (ex 4°)

Conoscenza/e:	Pratica e teorica, completa e specializzata nello specifico ambito lavorativo, con consapevolezza dei confini di tale conoscenza.	
Abilità:	Una completa gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie per sviluppare concrete soluzioni creative a problemi di competenza.	
Autonomia:	Elevata professionale: <u>con le caratteristiche previste per l'autonomia professionale (cf. liv. C1), opera con conoscenze integrate su più settori d'attività o richiedenti competenze specialistiche diverse.</u>	
Competenze e Responsabilità:	Per le proprie elevatissime competenze tecniche e professionali, affronta <u>imprevedibili problemi di lavoro</u> , controllando e sviluppando le prestazioni proprie e anche quelle di altri sottoposti.	
Titolo del livello:	<u>Alinea 3</u> <u>Impiegato di Elevato Concetto</u> <u>Plurisettoriale e Coordinatore</u>	<u>Alinea 4</u> <u>Operaio Altamente Specializzato</u> <u>Plurisettoriale e Coordinatore</u>
Livello:	Impiegato o Operaio, Altamente Specializzato Plurisettoriale e Coordinatore B2/b (E.Q.F.: Livello 5)	

Tab. C/1: Livello C1 (ex 5°)

Conoscenza/e:	Pratica e teorica elevata in riferimento al proprio ampio contesto di lavoro.		
Abilità:	Cognitive e pratiche necessarie ad organizzare e risolvere problemi specifici nel proprio ambito di lavoro.		
Autonomia:	Professionale: nel rispetto di procedure e/o di disposizioni generali ricevute, sceglie la successione delle operazioni, le concrete soluzioni, individuando quelle migliorative, i mezzi da utilizzare, gli strumenti e i tempi d'intervento. Per il gruppo organizzativamente coordinato, garantisce il risultato specifico richiesto dalla mansione, inteso come rispetto della qualità, delle quantità e dei previsti tempi di evasione.		
Competenze e Responsabilità:	<u>Autogestione</u> delle attività <u>nell'ambito delle linee guida ricevute</u> in contesti di lavoro solitamente prevedibili, ma soggetti a cambiamenti. Essendo titolare delle specifiche competenze proprie della mansione svolta, supervisiona il lavoro concorrendo ad una certa responsabilità per la valutazione e miglioramento delle attività lavorative.		
Titolo del livello:	<i>Alinea 1</i> <u>Impiegato di Concetto</u>	<i>Alinea 2</i> <u>Operatore di Vendita di 2° Categoria</u>	<i>Alinea 3</i> <u>Operaio Specializzato Settoriale</u>
Livello:	Operatore Specializzato Settoriale C1 - Supervisore e Coordinatore (E.Q.F.: Livello 4)		

Tab. C/2: Livello C2 (ex 6°)

Conoscenza/e:	Nel proprio specifico ambito lavorativo, ha qualificata conoscenza di fatti, principi, processi e concetti generali, comunque acquisiti.		
Abilità:	Cognitive e pratiche necessarie a organizzare il proprio lavoro e risolvere i problemi connessi.		
Autonomia:	Elevata esecutiva: <u>con le caratteristiche previste per l'autonomia esecutiva</u> (cfr. Liv. DI), <u>sceglie</u> e applica metodi di base, strumenti, materiali e informazioni. Nel proprio specifico ambito lavorativo può coordinare organizzativamente altri lavoratori di livello inferiore.		
Competenze e Responsabilità:	Ha le competenze e le responsabilità necessarie per <u>portare a termine i compiti del proprio ambito di lavoro</u> , adeguando i comportamenti alle circostanze effettivamente presenti per risolvere problemi.		
Titolo del livello:	<i>Alinea 1</i> <u>Impiegato Qualificato</u>	<i>Alinea 2</i> <u>Operatore di Vendita di 3° Categoria</u>	<i>Alinea 3 e 4</i> <u>Operatore/Operaio Qualificato</u>
Livello:	Operatore Qualificato Settoriale C2 (E.Q.F.: Livello 3)		

Tab. D/1: Livello D1 (ex 7°)

Conoscenza/e:	Pratica elevata nelle proprie mansioni specifiche.	
Abilità:	Cognitive e pratiche, necessarie per utilizzare informazioni rilevanti al fine di svolgere compiti e risolvere i problemi posti di normale difficoltà, utilizzando regole e strumenti adeguati.	
Autonomia:	Esecutiva: al fine di garantire il raggiungimento del risultato richiesto, in forza delle proprie competenze e delle disposizioni generali ricevute, utilizza correttamente i programmi e le attrezzature, rispettando la sequenza delle lavorazioni, le tecniche d'intervento e dei servizi, i tempi assegnati ecc.	
Competenze e Responsabilità:	Ottempera disposizioni settoriali, con autonomia esecutiva.	
Titolo del livello:	<i>Alinea 1</i> <u>Impiegato di Elevato Ordine</u>	<i>Alinea 2</i> <u>Operatore Esperto Settoriale</u>
Livello:	Operatore Esecutivo Settoriale D1 (E.Q.F.: Livello 2)	

Tab. D/2: Livello D2 (ex 8°)

Conoscenza/e:	Competenze digitali, matematiche, di comunicazione e tecniche di base, normalmente conformi alle ordinarie esperienze di vita.	
Abilità:	Ottempera a disposizioni di base settoriali.	
Autonomia:	Operativa: rispetta ed attua disposizioni o procedure con operazioni omogenee alle ordinarie responsabilità della vita, quali: guida di automezzi, semplici gestioni o controlli amministrativi preimpostati, acquisti di materiali di ordinario consumo ed altre attività semplici per le quali siano richieste competenze acquisite dopo un modesto periodo formativo e/o d'affiancamento.	
Competenze e Responsabilità:	Negli ambiti operativi più elevati, opererà con la diretta supervisione di altro lavoratore di livello superiore.	
Titolo del livello:	<i>Alinea 1</i> <u>Impiegato d'Ordine</u>	<i>Alinea 2</i> <u>Operaio/Operatore Comune</u>
Livello:	Operatore Esecutivo Settoriale D2 (E.Q.F.: Livello 1)	

Ai fini della corretta Classificazione del Personale dipendente al quale si applica il presente CCNL e per il significato dei termini utilizzati nelle precedenti Tabelle di Sintesi, le Parti rimandano al punto E) dell'art. 4.

Art. 225 - Classificazione del personale: Interpretazioni - In tutti i casi in cui sia incerto l'inquadramento per l'esistenza di fattispecie non previste o per difficoltà interpretative, su sollecitazione di una delle Parti, sarà compito della Commissione Bilaterale Nazionale sull'Interpretazione Contrattuale (certificazione@enbif.it) emettere parere vincolante, che sarà pubblicato anche nel sito dell'Ente Bilaterale (www.enbif.it) per utilità in tutti i casi a esso riconducibili.

Art. 226 - Classificazione Unica del Personale - Per poter effettuare il corretto inquadramento del personale, le Parti riportano i seguenti **Criteri**:

1) Criteri generali di valutazione

La Classificazione del Personale contrattualmente operata, riferendosi ad ambiti dimensionali fortemente eterogenei, deve tener conto anche delle situazioni aziendali mediamente rappresentate. Ne consegue che la previsione contrattuale dovrà sempre essere contestualizzata anche nella realtà dimensionale della Società.

Per tali ragioni, le Parti hanno concordato d'inserire nelle singole esemplificazioni anche gli ambiti dimensionali d'applicazione, che dovranno essere numericamente individuati dalla Tabella sulla “*Classificazione dimensionale degli Studi e delle Società*” (art. 3).

2) Criteri della Mobilità Professionale

Ogniqualevolta nella Classificazione del Personale si preveda il requisito di un arco temporale per la c.d. “*Mobilità Professionale Verticale*”, tale requisito, essendo correlato all'effettiva esperienza acquisita nel lavoro, sarà riferito solo al tempo pieno effettivamente lavorato nella mansione, con esclusione dei periodi che, per qualsiasi ragione, non siano stati lavorati per oltre 15 giorni continuativi. Solo le ferie godute si considerano “tempo integralmente lavorato”, anche senza l'effettiva prestazione. In caso di lavoro a tempo parziale, l'arco temporale ai fini dell'acquisizione del livello superiore, dovrà essere aumentato proporzionalmente all'inverso dell'**Indice di prestazione**, al fine di garantire l'invarianza del tempo d'esperienza lavorativa effettivamente richiesta.

3) Criteri della Mobilità Verticale e sulla Dimensione aziendale

Ogniqualevolta si preveda un inquadramento al livello superiore in relazione alle dimensioni aziendali, si dovrà rispettare il seguente criterio:

- all'atto dell'assunzione, il Lavoratore dovrà essere inquadrato al livello previsto dalla Declaratoria in quel momento applicabile in base alla dimensione aziendale. Se il dipendente è “*Lavoratore di prima assunzione*”, l'inquadramento sarà al livello inferiore come previsto all'art. 134;

- quando la media dei lavoratori presenti nell’anno precedente (*media = somma dei lavoratori in forza nei singoli mesi dell’anno, diviso 12*) configuri una superiore classificazione dimensionale della Società e tale fatto preveda la possibilità di un superiore livello d’inquadramento, si dovrà preventivamente verificare se le deleghe, autonomie, compiti e mansioni effettivamente svolti dal Lavoratore siano quelle previste dal livello superiore.

In caso positivo, al Lavoratore spetterà il riconoscimento, con apposita voce, della differenza tra la **Componente Parametrica** prevista nel livello superiore spettante e la **Componente Parametrica** del livello di appartenenza. Decorsi 12 mesi consecutivi, in costanza del requisito dimensionale superiore, dal 1° giorno del mese successivo dovrà essere effettivamente riconosciuto al Lavoratore sia il livello superiore, sia la relativa **R.M.C.T.M.**

4) **Criteri della Mobilità Verticale Professionale dall’8° al 7° livello (dal D2 al D1)**

Le Parti nel rispetto della nuova formulazione dell’art. 2103 del c.c., che indirettamente prevede una professionalità d’area anziché la precedente professionalità puntuale, intendendo promuovere la valorizzazione delle capacità professionali nell’ambito delle attività richieste, concordano una Mobilità Verticale Professionale dall’8° (D2) al 7° (D1) livello, che si attiverà nei seguenti termini:

- ❖ il Lavoratore non Apprendista assunto al livello D2 (ex 8°), che abbia un’anzianità compiuta di almeno 24 (ventiquattro) mesi e successivamente acquisisca le competenze richieste dal suo livello su almeno 2 (due) esemplificazioni tra loro eterogenee, concordate con la Società, con l’accettazione della piena intercambiabilità di tali mansioni, al compiersi di altri 24 (ventiquattro) mesi dalla loro acquisizione e con positiva verifica professionale, passerà al livello D1 (ex 7°).

Resta inteso che, in ogni caso di adibizione alle mansioni superiori, il livello D1 (ex 7°) spetterà rispettando i criteri dell’art. 156.

Art. 227 - Classificazione del personale: Quadri, Impiegati e Operai

QUADRO

Declaratoria livello Quadro: Direttore, con Rappresentanza

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste dalla Tabella “Quadri” dell’art. 224 del presente CCNL, con deleghe Gestionali e/o di Rappresentanza, esercita i necessari poteri decisionali nella conduzione e/o coordinamento delle risorse umane e materiali del proprio importante ambito operativo pluridisciplinare di una Grande realtà ex art. 3.

Profili ed Esemplicazioni di Quadro - Ruoli Amministrativi:

- Il Lavoratore che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Quadro e nelle tipologie dimensionali di Grande Studio od Azienda:
- Gestisce gli uffici di contabilità generale, sezionale, gestionale, approvvigionamenti, casse, banche, liquidità e recupero crediti. Ha la responsabilità dell’approntamento dei dati necessari per la formulazione del bilancio aziendale, che ha il compito di predisporre e presentare. Coordina gli adempimenti fiscali o societari anche avvalendosi di consulenti esterni, con responsabilità in merito al rispetto delle disposizioni legali e aziendali e delle scadenze o termini di legge:
 - Direttore Amministrativo
- Gestisce la contabilità generale, assicurando la corretta applicazione delle norme di legge e delle procedure stabilite. Fa predisporre i prospetti contabili e le situazioni periodiche relative all’andamento delle attività aziendali. Collabora con la Direzione amministrativa e/o finanziaria per la preparazione del bilancio. Coordina le procedure contabili, le rilevazioni inventariali e i dati che gli pervengono dai diversi settori amministrativi. Assicura la corretta tenuta dei libri contabili, conformemente alla legge e alle procedure aziendali:
 - Direttore Contabilità Generale
- Gestisce le attività di finanza aziendale, promuove la raccolta dei dati finanziari dell’Azienda e del mercato esterno. Assiste la Direzione nelle decisioni di politica finanziaria e ne garantisce l’applicazione. Elabora i piani finanziari aziendali. Coordina le attività di tesoreria ed i rapporti con le banche. Predisporre gli strumenti di controllo delle liquidità nel tempo,

provvedendo agli eventuali interventi correttivi. Definisce le politiche assicurative aziendali:

- Direttore Finanziario
- Quale responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi aziendali, gestisce la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo. Garantisce l'uniformità dei criteri d'imputazione nel budget ed evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando le proposte correttive. Coordina e controlla le rilevazioni di contabilità gestionale. Può essere responsabile anche dell'attività del settore informatico:
 - Direttore Controllo di Gestione
- In accordo con la Direzione Generale, definisce la politica e la strategia per il conseguimento della qualità totale, ivi comprese le rispettive certificazioni. Gestisce il personale del proprio servizio e coordina la struttura di controllo della qualità dei prodotti e servizi concordando anche le procedure di controllo con la Direzione Generale. Definisce le procedure interne e i protocolli di qualità aziendale, rispondendo dell'approntamento dei documenti necessari alla certificazione della Qualità. Propone programmi e piani atti a sensibilizzare, a ogni livello, l'attenzione alle problematiche della qualità:
 - Direttore Qualità
- Gestisce e coordina più uffici quali: vendite, assistenza post vendita e amministrazione clienti. Concorre alla definizione delle politiche commerciali e dei prezzi di vendita dei servizi e/o impianti. Gestisce e coordina gli Agenti e/o gli Operatori di Vendita, rispondendo del raggiungimento dei risultati previsti:
 - Responsabile Commerciale
- Gestisce e coordina l'ufficio delle relazioni sindacali, l'amministrazione del personale, la selezione, formazione e sviluppo del personale, la sicurezza del lavoro e l'igiene ambientale:
 - Direttore del Personale
- Gestisce e assicura la pianificazione ed il controllo di tutte le attività pertinenti l'elaborazione dei dati. È responsabile dell'analisi e della progettazione dei sistemi informativi e della gestione operativa del CED. In concorso con la funzione commerciale, valuta le esigenze dei Clienti ai fini

della scelta dei programmi gestionali dei servizi offerti. Contribuisce, assieme ai responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi di settore. Pianifica le risorse necessarie per l'adeguamento degli strumenti di elaborazione e i piani di formazione per l'aggiornamento del personale addetto. Rileva le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze strategiche dell'Azienda. È responsabile della riservatezza dei dati sensibili, della loro conservazione e distruzione. Si aggiorna sull'evoluzione delle tecnologie offerte dal mercato:

○ Direttore Sistemi Informativi

- Assicura, nel rispetto delle politiche e procedure aziendali, l'approvvigionamento di materie prime, impianti, attrezzature e materiali per la gestione concreta e l'effettuazione dei servizi. Gestisce, organizza e controlla che i prodotti richiesti siano consegnati nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Collabora con le funzioni interessate (*progettazione dei servizi e responsabili di funzioni amministrative*) per l'acquisto di beni e servizi di utilità generale per l'Azienda. Assicura la ricerca e la selezione continua di nuove e più convenienti fonti di approvvigionamento ed effettua la valutazione economica e qualitativa delle offerte. Raccoglie i suggerimenti e le proposte dei fornitori trasmettendoli alle funzioni interessate. Segue l'andamento dei prezzi e la disponibilità dei prodotti nel mercato, predisponendo piani di acquisto mirati. Cura i buoni rapporti con i fornitori. Gestisce gli addetti alla funzione approvvigionamenti e alla logistica:

○ Direttore Approvvigionamenti e Logistica

Profili ed esemplificazioni di Quadro - Ruoli Tecnici:

- Il Lavoratore che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria di Quadro e nelle tipologie dimensionali rispettivamente di seguito precisate:
- Assicura l'efficienza d'impianti, macchine, attrezzature e servizi di sede. Gestisce i Responsabili specialistici settoriali da lui coordinati (elettrici, meccanici, idropneumatici, edili, idraulici). Assicura il coordinamento, la pianificazione ed il controllo degli interventi di manutenzione preventiva e programmata, garantendo la razionale utilizzazione delle risorse gestite e delle esigenze di continuità dei servizi. Coordina il pronto intervento manutenzioni, con l'obiettivo di ridurre al minimo i tempi di fermata. Gestisce la costruzione e/o l'installazione di nuovi impianti, quali ponti radio, gruppi di continuità, allarmi, ecc. Predispone le specifiche tecniche per la richiesta di offerte e preventivi. Cura la tenuta e la stesura della documentazione tecnica relativa agli interventi e alle installazioni effettuate,

nonché l’addestramento del proprio personale. Propone alle funzioni interessate piani di formazione sulle nuove tecnologie applicate. Collabora con il R.S.P.P. (*Responsabile, interno o esterno, del Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale*) per la concreta attuazione delle norme di sicurezza e igiene del lavoro, nonché per il rispetto delle disposizioni di legge sull’inquinamento ambientale e sulla sicurezza (*safety*). Si assicura che gli impianti di sicurezza (*security*) siano conformi alle esigenze di protezione, alle disposizioni legali e alle norme di buona tecnica:

- Responsabile Tecnico, Nuovi Impianti e Manutenzioni

- Altri Lavoratori che operano in modo conforme alla Declaratoria di Quadro, i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.

A1 (ex PRIMO LIVELLO)

Declaratoria livello A1: Direttore, senza Rappresentanza

Il Lavoratore in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste dalla Tabella “A/1” dell’art. 224 del presente CCNL, che si differenzia dal livello Quadro per l’assenza di deleghe di Rappresentanza e connesse responsabilità. Egli, essendo in possesso delle necessarie elevatissime competenze intersettoriali, comunque acquisite, al fine di realizzare gli obiettivi aziendali, svolge con continuità compiti di gestione, sovrintendenza, conduzione, coordinamento e controllo. Gestisce le necessarie risorse e, nell’ambito delle proprie funzioni, assicura l’efficienza e i risultati dell’intera area coordinata. Risponde direttamente al Legale Rappresentante o al Vertice tecnico, amministrativo o commerciale dell’Azienda.

Profili ed esemplificazioni A1 (ex 1° Primo Livello) - Ruoli Amministrativi:

- L’Impiegato che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria A1 (ex Primo Livello) e nelle tipologie dimensionali medio-grandi:
 - ha la responsabilità della gestione e del diretto ed autonomo coordinamento di unità multifunzionali decentrate, suddivise in uffici e/o reparti, anche tra loro eterogenei o dell’intero Studio. Esplica attività che esigono elevatissimi livelli professionali e richiedono alte capacità di gestione, coordinamento, organizzazione, controllo, ricerca e progettazione, garantendo il raggiungimento dei risultati organizzativi ed economici previsti per l’intero settore coordinato, nonché il rispetto, nell’ambito gestito, delle disposizioni legali applicabili:
 - Responsabile di Sede o Filiale (*normalmente in un Medio Grande Gruppo di*

lavoro coordinato)

- Responsabile dello Studio o della Società (*normalmente in un Medio Grande Gruppo di lavoro coordinato*)
- Coordinando un Medio Gruppo di lavoro, è preposto alla cura del ciclo attivo (fatturazione, incassi, liberi professionisti, crediti, tesoreria) e del ciclo passivo (fornitori, fatture passive, consulenze, stipendi, iva-tasse-contributi, verifiche di cassa, tesoreria e alla contabilità), alla stesura di contratti di fornitura, alla scelta e gestione di fornitori ed al CED. Gestisce i Responsabili sottoposti e provvede alla loro formazione. Ha la responsabilità sulla privacy e sulla conservazione dei dati del proprio settore. Coordina la ricerca del personale dei ruoli amministrativi, le pratiche di assunzione e la gestione dell'eventuale contenzioso. Risponde al Direttore Generale o al Legale Rappresentante:
 - Direttore Amministrativo
- È responsabile delle attività finanziarie, coordinando un Medio Gruppo di lavoro a ciò preposto. Promuove la raccolta dei dati finanziari dell'Azienda e del mercato esterno. Assiste la Direzione nelle politiche finanziarie e ne garantisce l'applicazione. Elabora piani finanziari aziendali. Gestisce le attività di tesoreria e i rapporti con le banche. Predisporre gli strumenti di controllo delle liquidità e controlla i flussi finanziari, verifica la rispondenza alle previsioni, proponendo e provvedendo alle eventuali azioni correttive. Attua le politiche assicurative aziendali:
 - Direttore Finanziario e Assicurativo
- Quale responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi aziendali, coordinando un Medio Gruppo di lavoro a ciò preposto, gestisce la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo; garantisce l'uniformità dei criteri d'imputazione nel budget ed evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando le proposte correttive. Gestisce e controlla le rilevazioni di contabilità gestionale. Può essere responsabile anche dell'attività del settore informatico:
 - Direttore Controllo di Gestione
- Coordinando un Medio Gruppo di lavoro a ciò preposto, in accordo con la Direzione Generale, attua le politiche e le strategie per il conseguimento della qualità totale prevista. Gestisce il personale del proprio servizio e coordina le verifiche sull'organizzazione nei luoghi di lavoro e sui prodotti forniti. In accordo con la Direzione Tecnico Operativa, definisce le procedure

intermedie di controllo, anche quando le stesse sono svolte dal personale operativo. Cura e predispone tutta la modulistica di supporto e la raccolta dei dati per assicurare le certificazioni di qualità aziendale. Sviluppa e propone programmi e piani di sensibilizzazione a ogni livello sulle problematiche della qualità:

- Direttore Qualità

- Coordinando un Medio Gruppo di lavoro a ciò preposto, assicura il raggiungimento degli obiettivi di vendita nei vari aspetti quantitativi, temporali ed economici. Elabora e propone le politiche di vendita e concorre alla formazione delle relative previsioni. Dimensiona, in funzione degli obiettivi e dei risultati previsti, i costi di struttura ed i costi variabili. Gestisce e sviluppa l'organizzazione e l'efficienza della struttura di vendita. Collabora con gli Enti aziendali per le attività di promozione e sviluppo, proponendo eventuali correttivi:

- Direttore Vendite

- Coordinando un Medio Gruppo di lavoro a ciò preposto, procede all'elaborazione delle previsioni di vendita nel territorio di competenza (volume, profitto, fatturato) per linea di servizi, impianti e zona, assicurandone il conseguimento. Concorre alla formulazione delle politiche di vendita e all'attuazione di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi di quantità, di margine, di copertura geografica, di qualità del servizio ecc. Partecipa alla definizione del piano vendite e alla formulazione dei costi preventivati per l'area di sua competenza. Controlla e verifica il progressivo andamento degli indicatori, proponendo soluzioni e intervenendo direttamente per risolvere scostamenti negativi. Gestisce la Rete di Vendita (*Filiali, Concessionari, Agenti e Operatori di vendita*), cura la programmazione dei piani di visita ai Clienti:

- Direttore Commerciale

- Responsabile Area Manager

- Coordinando un Medio Gruppo di lavoro a ciò preposto, conformemente alle indicazioni generali ricevute, elabora e gestisce le politiche nell'ambito delle risorse umane. Cura la selezione, la formazione, lo sviluppo organizzativo, i piani retributivi e i piani di sviluppo delle carriere, il contenziioso disciplinare, le assunzioni e i licenziamenti. Assicura una corretta amministrazione del personale, appronta le previsioni di spesa settoriali e la determinazione dei costi del personale, conformemente agli obiettivi

aziendali e alle indicazioni di spesa concordate. Coordina gli interventi atti a migliorare la sicurezza e l'igiene degli ambienti di lavoro. Previene, studia e coordina le problematiche relative al contenzioso del lavoro:

○ Direttore del Personale

- Assicura, nel rispetto delle politiche e procedure approvate, l'approvvigionamento di materie prime, d'impianti, attrezzature e materiali che siano stati richiesti per garantire l'esercizio, l'erogazione dei servizi previsti e la gestione. Organizza e controlla che i prodotti siano ricevuti nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Collabora con le funzioni interessate (progettazione dei servizi e responsabili di funzioni amministrative) per l'acquisto di beni e servizi di utilità generale per l'Azienda. Effettua la ricerca e la selezione delle soluzioni più vantaggiose (acquisto, leasing, affitto, noleggio, ecc.) per gli impianti, i mezzi e per le apparecchiature di allarme e controllo, nonché di nuove e più convenienti fonti di approvvigionamento. Predispone la valutazione economica e qualitativa delle offerte. Raccoglie i suggerimenti e le proposte dei fornitori, trasmettendoli alle funzioni aziendali interessate. Segue l'andamento dei prezzi e le disponibilità dei prodotti nel mercato, pianifica le politiche di acquisto in funzione degli obiettivi generali ricevuti. Cura i buoni rapporti con i fornitori. Gestisce i sottoposti addetti agli approvvigionamenti e alla logistica:

○ Direttore Approvvigionamenti e Logistica

- Assicura la pianificazione ed il controllo di tutte le attività pertinenti l'elaborazione dei dati ed è responsabile della gestione operativa del CED. Collabora con il proprio Superiore diretto alla definizione dei programmi d'investimento del Centro Elaborazione Dati e, in concorso con i Servizi utilizzatori, effettua la scelta dei programmi di elaborazione e gestionali. Contribuisce, assieme ai responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi. Rileva le opportunità di automazione e le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze aziendali. Gestisce il personale sottoposto rispondendo dell'efficienza e dei risultati dell'intera struttura coordinata. Propone piani di formazione per l'aggiornamento del personale sottoposto e degli utenti. È responsabile del rispetto delle norme d'igiene e sicurezza per l'area e per l'intero gruppo di lavoro gestiti. Si aggiorna sull'evoluzione delle tecnologie offerte dal mercato:

○ Responsabile dei Sistemi Informativi

Profili ed esemplificazioni A1 (ex Primo Livello) - Ruoli Tecnici:

- L’Impiegato che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria A1 (ex Primo Livello) e nelle tipologie dimensionali rispettivamente indicate:
- esercita l’autonoma gestione della progettazione e dell’esecuzione delle attività tecniche, ivi compresi i rifacimenti, le manutenzioni ordinarie e straordinarie dei fabbricati e degli impianti. Dispone l’adeguamento degli impianti elettrici, idraulici, di riscaldamento, di condizionamento, allarmi e servizi centralizzati. Si assicura che gli impianti di sicurezza (*security*) dell’Azienda o del Condominio siano conformi alle disposizioni legali ed alle norme di buona tecnica. Ha la responsabilità di seguire i cantieri interni, approntando le autorizzazioni ai lavori e la documentazione contabile, tecnica e fiscale di cantiere. Ha anche la responsabilità del Servizio di Prevenzione e Protezione, della Sicurezza, dell’Igiene del lavoro e ambientale, rispondendo dei risultati della propria autonoma gestione delle risorse e del personale tecnico coordinato:
 - Responsabile di Direzione Tecnica (*normalmente in Grande Azienda*)
- organizza ed assicura in autonomia la gestione delle attività tecniche di manutenzione d’impianti, apparecchiature, attrezzature e fabbricati aziendali. Per l’elevata competenza intersettoriale, cura e organizza i rifacimenti, le manutenzioni ordinarie e straordinarie, le sicurezze passive degli edifici e delle attività (segregazione di aree, porte blindate, allarmi ecc.). Cura l’adeguamento degli impianti elettrici, elettronici, d’allarmi interni, gruppi elettrogeni di continuità, ponti radio, impianti di riscaldamento, condizionamento, canne fumarie e servizi centralizzati e predispone le specifiche tecniche per la richiesta di offerte e preventivi. Cura la raccolta e la conservazione della documentazione tecnica inerente a macchine, attrezzature e impianti. Ha la responsabilità di seguire i cantieri interni presso i Clienti, approntando le autorizzazioni ai lavori e la documentazione contabile, tecnica e fiscale di cantiere, con la relativa responsabilità della Prevenzione e Protezione, della Sicurezza, dell’Igiene del lavoro e ambientale. Risponde dei risultati della propria autonoma gestione e del personale specialistico e tecnico coordinato:
 - Responsabile di Direzione Tecnica, Nuovi Impianti e Manutenzioni (*normalmente in Grande Azienda*)
- Altri Lavoratori che operano in modo conforme alla Declaratoria A1 (ex Primo Livello), i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.

A2 (ex SECONDO LIVELLO)

Declaratoria livello A2: Responsabile o Capo Servizio/Area

- ❖ Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste dalla Tabella “A/2” dell’art. 224 del presente CCNL, con responsabilità e controllo sui Collaboratori sottoposti, normalmente in Media Impresa, garantisce i risultati del Servizio o Area coordinati. In autonomia, gestisce i contatti esterni (*clienti, fornitori, banche, Enti*), dando soluzione ai problemi gestionali, organizzativi, tecnici e amministrativi della/e propria/e area/e coordinata/e. Normalmente, farà riferimento e risponderà al Legale Rappresentante o al Responsabile apicale Amministrativo, Tecnico o Commerciale;
- ❖ il **Lavoratore di prima assunzione**, destinatario del livello A1 (ex 1°), con **condizioni d’ingresso di breve durata**, nei primi 12 (dodici) mesi di inserimento nella mansione;
- ❖ il **Lavoratore di prima assunzione**, destinatario del livello A1 (ex 1°), con **condizioni d’ingresso di lunga durata**, nei primi 26 (ventisei) mesi di inserimento nella mansione.

Profili ed esemplificazioni A2 (ex Secondo Livello) - Ruoli Amministrativi:

- L’Impiegato che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria A2 (ex Secondo Livello) e nelle tipologie dimensionali indicate:
 - È gestore di uno o più servizi amministrativi interni e/o esterni, tra i seguenti esemplificati: del personale, ivi compresa l’attività di ricerca e selezione; amministrazione clienti, fornitori e banche; finanza; contabilità gestionale; sistemi informativi. Gestisce i Responsabili sottoposti, rispondendo dell’efficienza e dei risultati dell’intera struttura coordinata:
 - Responsabile Servizi Amministrativi
 - È gestore della finanza aziendale, promuove la raccolta dei dati finanziari dell’Azienda e del mercato esterno. Assiste la Direzione nelle politiche finanziarie e ne garantisce l’applicazione. Elabora piani finanziari aziendali. Coordina le attività di tesoreria e i rapporti con le banche; predispone gli strumenti di controllo delle liquidità e dei flussi finanziari, verifica la rispondenza alle previsioni, proponendo e provvedendo alle eventuali azioni correttive. Attua le politiche assicurative aziendali:
 - Responsabile Finanziario e Assicurativo
 - Quale responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi aziendali, gestisce la raccolta e l’esame dei dati dei vari centri di costo;

garantisce l'uniformità dei criteri d'imputazione nel budget ed evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando le proposte correttive. Coordina e controlla le rilevazioni di contabilità gestionale. Può essere responsabile anche dell'attività del settore informatico:

○ Responsabile Controllo di Gestione

- In accordo con la Direzione Generale, gestisce e definisce la politica e la strategia per il conseguimento della qualità totale, ivi comprese le rispettive certificazioni. Definisce le procedure interne, i protocolli di qualità aziendale, i protocolli di qualità sui beni e servizi offerti dai fornitori, rispondendo dell'approntamento dei documenti necessari alla certificazione della Qualità. Gestisce il personale del proprio servizio e coordina la struttura di controllo della qualità dei servizi conformemente alle procedure concordate con la Direzione Generale o Tecnico Operativa. Propone, ad ogni livello, programmi e piani atti a sensibilizzare l'attenzione alle problematiche della qualità aziendale:

○ Responsabile Servizio Qualità

- Gestisce e assicura, nel rispetto delle politiche e procedure aziendali, l'approvvigionamento di materie prime, impianti, attrezzature e materiali per la gestione e l'effettuazione dei servizi. Organizza e controlla che i prodotti siano ricevuti nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Collabora con le funzioni interessate (progettazione dei servizi e responsabili di funzioni amministrative) per l'acquisto di beni e servizi di utilità generale per l'Azienda. Assicura la ricerca e la selezione continua di nuove e più convenienti fonti di approvvigionamento ed effettua la valutazione economica e qualitativa delle offerte. Raccoglie i suggerimenti e le proposte dei fornitori trasmettendoli alle funzioni interessate. Segue l'andamento dei prezzi e la disponibilità dei prodotti nel mercato, predisponendo piani di acquisto mirati. Cura i buoni rapporti con i fornitori. Gestisce gli addetti agli approvvigionamenti e alla logistica:

○ Capo Servizio Approvvigionamenti

- Ha la responsabilità di rispettare gli obiettivi aziendali di relazioni interne e gestisce le relazioni sindacali, il contenzioso disciplinare, l'amministrazione, la selezione, la formazione e lo sviluppo del personale, nonché la soddisfacente effettuazione dei Servizi di sede. Collabora con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, interno o esterno, per gli aspetti disciplinari sulla sicurezza del lavoro e l'igiene ambientale:

○ Capo Servizio Personale

- Gestisce, in autonomia, il contenzioso legale dell’Azienda. Risponde della stesura dei contratti (di acquisto, fornitura, cessione ecc.) e della modulistica aziendale per tutti gli aspetti di natura contrattuale e giuridica. Avendone i titoli, valuta il contenzioso legale, coordina le azioni di tutela e il recupero dei crediti. Gestisce e coordina la struttura organizzativa dell’ufficio legale e i Collaboratori sottoposti, rispondendo dei risultati complessivi:

○ Capo Servizio Legale e Contenzioso

- Gestisce, in collaborazione con il proprio diretto Superiore, il raggiungimento degli obiettivi di vendita (*volume, profitto, fatturato, previsioni*) in una o più aree geografiche, assicurandone il conseguimento. Concorre con il Responsabile di Settore alla formulazione delle politiche commerciali e all’attuazione di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi di quantità, di margine, di copertura geografica, di qualità del servizio ecc. Partecipa alla definizione del piano vendite e alla previsione dei costi per l’area di sua competenza, al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi ricevuti. Controlla e verifica il progressivo andamento degli indicatori proponendo soluzioni e intervenendo per modificare gli scostamenti negativi. Gestisce e coordina la Rete di Vendita di propria responsabilità (*Concessionari, Filiali, Agenti e Operatori di vendita*), rispondendo dei risultati attesi:

○ Capo Servizio Area Manager

- Gestisce e assicura la pianificazione e il controllo di tutte le attività pertinenti l’elaborazione dei dati e coordina i relativi sottoposti. È responsabile dell’analisi e della progettazione dei sistemi informativi e della gestione operativa del CED. In concorso con la funzione commerciale, valuta le esigenze aziendali nella scelta dei programmi gestionali dei servizi richiesti od offerti. Contribuisce, assieme ai Responsabili delle funzioni, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l’automazione dei sistemi informativi di settore. Pianifica le risorse necessarie per l’adeguamento degli strumenti di elaborazione e i piani di formazione per l’aggiornamento del personale addetto. Rileva le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze strategiche aziendali. È responsabile della riservatezza dei dati sensibili, della loro conservazione e durata. Si mantiene aggiornato sull’evoluzione delle tecnologie offerte dal mercato:

○ Capo Servizio Sistemi Informativi

- Altri Lavoratori che operano in modo conforme alla Declaratoria A2 (ex Secondo Livello), i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.

Profili ed esemplificazioni A2 (ex Secondo Livello) - Ruoli Tecnici:

- L’Impiegato che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria A2 (ex Secondo Livello) e nelle tipologie dimensionali indicate:
 - in un’unità operativamente autonoma, è Responsabile dell’attuazione degli obiettivi di competenza; gestisce, coordina, organizza e controlla gli impiegati sottoposti di un’area tecnica operativamente autonoma:
 - Responsabile di Struttura
 - esercita l’autonoma gestione dell’esecuzione delle attività tecniche, ivi compresi i rifacimenti, le manutenzioni ordinarie e straordinarie, l’adeguamento di impianti elettrici, idraulici, riscaldamento, condizionamento, canne fumarie e servizi centralizzati. Ha la responsabilità di seguire i cantieri interni, approntando le autorizzazioni ai lavori e la documentazione contabile, tecnica e fiscale di cantiere. Ha responsabilità anche del Servizio di Prevenzione e Protezione, della Sicurezza, dell’Igiene del lavoro e Ambientale, rispondendo dei risultati della propria autonoma gestione delle risorse e dei propri sottoposti qualificati o specializzati:
 - Capo Servizi Tecnici Nuovi Impianti e Manutenzioni (normalmente in Azienda Medio Grande)
 - con specifica competenza, individua e coordina gli interventi tecnici di uno o più servizi di manutenzione ordinaria e straordinaria, rifacimenti e installazione di impianti, ivi compresi quelli fotovoltaici, cura la progettazione, il rilascio delle autorizzazioni e la formazione della documentazione per la sicurezza ed igiene del lavoro ed ambientale e per i successivi interventi (quali il c.d. *Libretto di Fabbricato*), cura i manuali di manutenzione ecc. Nei cantieri da lui coordinati, normalmente ha anche la delega di responsabilità penale, coordina il Servizio di Prevenzione e Protezione ed è responsabile della Sicurezza, dell’Igiene del lavoro e Ambientale, normalmente in Azienda Medio Grande:
 - Capo Servizio Installatori impianti
 - Capo Servizio Rifacimenti e manutenzioni edili
 - Capo Servizio di Prevenzione e Protezione
 - Capo Servizio Sicurezza Cantieri
 - Capo Servizio Direttore dei lavori

- dirige e controlla l'attività di cantieri con oltre 30 (trenta) dipendenti addetti, coordinando la realizzazione dei programmi ed ottimizzando le risorse. In particolare, segue l'andamento gestionale tecnico, contabile e amministrativo del cantiere sulla base dei dati preventivi e consuntivi e degli indicatori di efficacia ed efficienza preventivamente concordati. È responsabile della sicurezza di cantiere e del raggiungimento degli obiettivi economici e dei livelli di qualità affidati:
 - o Responsabile cantiere/i
 - organizza la movimentazione dei materiali e delle materie prime come ricevimento, stoccaggio, rotazione, conservazione e uscita dal magazzino, nonché tutta la relativa gestione e correttezza contabile. Cura, in particolare, l'ottimizzazione delle procedure, dei percorsi e degli spazi in magazzino e propone al suo Responsabile eventuali modifiche o investimenti. Organizza e controlla gli inventari periodici delle giacenze, garantendo il rispetto delle previsioni di legge. Coordina le operazioni di carico e scarico e fornisce la documentazione necessaria all'emissione dei documenti di trasporto o vi provvede mediante propri sottoposti. Si assicura del corretto uso delle attrezzature in dotazione nonché dell'utilizzo proficuo del personale in organico. Assicura, per quanto di sua competenza, la tempestività dei rifornimenti alla produzione, collaborando strettamente con la funzione degli acquisti e della programmazione di produzione. Coordina, controlla e motiva il personale impiegatizio ed operaio affidatogli, con responsabilità della disciplina del lavoro, della formazione dei sottoposti e dei risultati richiesti. Risponde nel magazzino, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, assicurandosi che gli addetti abbiano ricevuto la necessaria formazione:
 - o Capo Servizio Logistica (*normalmente in Grande Azienda*)
- Altri Lavoratori che operano in modo conforme alla Declaratoria A2 (ex Secondo Livello), i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.

B1 (ex TERZO LIVELLO)

❖ Declaratoria livello B1: Impiegato Gestionale - Capo Ufficio o Capo Reparto

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste dalla Tabella “B/1” dell'art. 224 del presente CCNL, normalmente in Media Impresa, con specifica collaborazione nell'area di competenza, coordina le risorse umane e

materiali affidate e svolge attività che richiedano particolari conoscenze ed elevatissima esperienza, comunque acquisita. Gestisce normalmente Sottoposti, con responsabilità della loro formazione, della disciplina del lavoro e dei risultati complessivi dell'intero gruppo coordinato. Normalmente, farà riferimento e risponderà nelle Piccole Imprese al Responsabile Aziendale apicale e, nelle Medie Imprese, al Responsabile d'Area.

- ❖ Il **Lavoratore di prima assunzione**, destinatario del livello A2 (ex 2°), con **condizioni d'ingresso di breve durata**, nei primi 12 (dodici) mesi di inserimento nella mansione.
- ❖ Il **Lavoratore di prima assunzione**, destinatario del livello A2 (ex 2°), con **condizioni d'ingresso di lunga durata**, nei primi 24 (ventiquattro) mesi di inserimento nella mansione.

Profili ed esemplificazioni B1 (ex Terzo Livello) - Ruoli Amministrativi:

- L'Impiegato che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria B1 (ex Terzo Livello) e nelle tipologie dimensionali indicate:
- Quale responsabile di una sezione nell'ambito della contabilità generale, gestisce il partitario fornitori e/o clienti e le principali operazioni di: verifica fatture, imputazione contabile, liquidazione o incasso sulla base di modi convenuti, disponibilità assegnate, vincoli legislativi e procedure dell'Azienda. Cura l'aggiornamento, l'imputazione, la chiusura e le rettifiche dei conti, garantendo l'esattezza contabile della documentazione presentata. Cura la raccolta e la classificazione delle informazioni analitiche e sintetiche per i settori contabili di gestione. Gestisce, coordina e forma il personale sottoposto, con responsabilità dei risultati complessivi. Dipende dal Capo Servizi Amministrativi:
 - Capo Ufficio Contabilità
- Imposta e segue il piano operativo da cui trarre i budget annuali, coordina le attività relative alla contabilità gestionale, assicura il rispetto dei tempi fissati per la preparazione del budget. È responsabile del controllo costi e della contabilità analitica. Gestisce, coordina e forma il personale sottoposto, con responsabilità dei risultati:
 - Capo Ufficio Controllo di gestione
- Gestisce, coordina e forma gli Operatori di Vendita ai fini del conseguimento degli obiettivi comunicati dall'Azienda, con responsabilità dei loro risultati:

○ Capo Ufficio Commerciale

- Assicura l’approvvigionamento di materie prime, macchine, impianti, attrezzature o materiali richiesti per la gestione dei servizi. Verifica che i prodotti siano consegnati nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Collabora con le funzioni interessate per l’acquisto di beni e servizi. Seleziona le fonti di approvvigionamento attraverso la valutazione economica e qualitativa delle offerte. Gestisce gli addetti alla funzione acquisti a lui sottoposti:

○ Capo Ufficio Approvvigionamenti

- Cura la costituzione, l’evoluzione e la risoluzione di tutti i rapporti di lavoro dal punto di vista gestionale, amministrativo, fiscale e previdenziale. Elabora la retribuzione e i relativi adempimenti contrattuali e legali. Mantiene gli opportuni rapporti con i diversi istituti pubblici attinenti al lavoro. Predispone gli strumenti necessari per un efficace controllo del costo del lavoro e per l’elaborazione delle previsioni periodiche. Cura le statistiche relative ai diversi aspetti del rapporto di lavoro. Coordina le attività di selezione e formazione del personale. Gestisce, coordina e forma il personale sottoposto, con responsabilità dei risultati:

○ Capo Ufficio Paghe e Contributi

○ Capo Ufficio Selezione e Formazione

- Organizza e gestisce il flusso dei materiali, dei prodotti, delle scorte e dei mezzi (*autovetture, autocarri ecc.*). Nella propria attività e al fine di garantire il razionale rifornimento di quanto necessario, collabora con il Capo Ufficio Tecnico, il Responsabile della Programmazione dei Servizi e il Responsabile degli Approvvigionamenti. Formula le proposte per il miglioramento del sistema logistico aziendale e dei magazzini. Studia e propone progetti, schemi e sistemi per ridurre i costi e migliorare l’efficienza e l’efficacia della funzione logistica. Gestisce il personale sottoposto, rispondendo direttamente dei risultati complessivi del gruppo di lavoro coordinato:

○ Capo Ufficio Logistica

○ Capo Magazzino

- Cura la gestione delle reti e la loro sicurezza, sceglie il materiale informatico in funzione dei fabbisogni, propone soluzioni per il salvataggio dei dati e la loro sicurezza, per i sistemi antintrusione e per la scelta dei pacchetti

gestionali. Gestisce, coordina e forma il personale sottoposto, con responsabilità dei risultati:

- Capo Ufficio di settore informatico

- Gestisce, nel contesto di un gruppo di lavoro da lui coordinato, tutte le risorse hardware e software legate al personal computer, gestisce le architetture internet, intranet, sistemi Wi-Fi ecc., anche nelle correlazioni con le reti esterne e per gli aspetti di sicurezza dei dati, salvataggi e antintrusione. Risponde al Responsabile Sistemi Informatici. Gestisce, coordina e forma il personale sottoposto, con responsabilità dei risultati:

- Capo Ufficio Analisti reti e pc

- Effettua la progettazione di parti di macchine, di impianti e attrezzature. Progetta pezzi e insiemi secondo le specifiche ricevute, producendo disegni, bozze di modelli e seguendo la realizzazione dei relativi prototipi. Quando richiesto, effettua calcoli di strutture per il dimensionamento delle parti. Effettua disegni esecutivi di costruzione e montaggio, prepara specifiche e conteggi dei prezzi. Gestisce, coordina e forma correttamente le risorse umane sottoposte, con responsabilità di risultato:

- Capo Ufficio Disegni e Progetti

- Capo Ufficio Disegno Tecnico CAD - CAM

- Con le competenze di riparatore, aggiustatore meccanico, elettrico, elettronico, oleopneumatico, lattoniere, verniciatore ecc., svolge mansioni in autonomia organizzativa sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico ed economico, nell'ambito delle direttive ricevute, le cause dei difetti, la soluzione più conveniente, i modi di esecuzione e di intervento e ne effettua la delibera funzionale (*fogli di lavoro, distinte di fatturazione, garanzie ecc.*). Gestisce, coordina e forma normalmente almeno 10 Lavoratori sottoposti del proprio settore di competenza, con responsabilità della disciplina e dei risultati ottenuti:

- Capo Reparto Officine di Riparazione

- È in possesso di elevate competenze plurisetoriali specialistiche sugli impianti elettrici, idraulici, termosantari, meccanici e sulla loro manutenzione. Gestisce, coordina e forma normalmente almeno 10 Lavoratori sottoposti del proprio settore di competenza, con responsabilità della disciplina e dei risultati ottenuti:

○ Capo Reparto Installazioni Impianti

- È in possesso di elevate conoscenze specialistiche plurisetoriali sugli impianti elettrici, idraulici, termosanitari, meccanici, nonché sulla loro manutenzione e sulle manutenzioni edili. Gestisce, coordina e forma normalmente almeno 10 Lavoratori sottoposti del proprio settore di competenza, con responsabilità della disciplina e dei risultati ottenuti:

○ Capo Reparto Manutenzione

Profili ed esemplificazioni B1 (ex Terzo Livello) - Ruoli Tecnici:

- L’Impiegato che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria B1 (ex Terzo Livello) e nelle tipologie dimensionali indicate:

- in possesso delle specifiche conoscenze teoriche e gestionali, dei titoli di studio e con l’esperienza pratica prevista, nonché le prescritte abilitazioni, coordina e controlla l’organizzazione del gruppo di lavoro, con responsabilità dei risultati, anche formativi, da loro conseguiti:

○ Responsabile di Studio

- gestisce, nell’ambito del settore di propria competenza, un gruppo di lavoro di preposti alla progettazione e/o all’esecuzione degli interventi sugli impianti; stima in autonomia i fabbisogni, individua le soluzioni, richiede preventivi tecnici e li valuta in concorso con la funzione Approvvigionamenti. Propone la scelta di soluzioni, materiali, apparecchiature e fornitori, gestendo i relativi rapporti tecnici e amministrativi. Cura l’approntamento e la documentazione sugli interventi effettuati e risponde nell’area coordinata, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale potendo avere la relativa delega di responsabilità penale. Risponde normalmente al Direttore o, in Grande Azienda, al Responsabile Tecnico apicale:

○ Capo Servizi Tecnici (*normalmente in Azienda Medio Grande*)

- gestisce gli addetti all’installazione/modifica/manutenzione degli impianti di allarme e videosorveglianza, assicurando sia il rispetto delle norme tecniche d’installazione, sia le condizioni di sicurezza dell’impianto. Gestisce e organizza i propri sottoposti, assicurando il rispetto della disciplina e delle condizioni di sicurezza nel lavoro e la loro formazione. Coordina il calendario dei lavori, il godimento delle ferie e i vari aspetti inerenti al personale gestito. Individua gli interventi tecnici da effettuare e pianifica le manutenzioni e le operazioni periodiche necessarie, curando l’approntamento e la conservazione della relativa documentazione. Trasmette alla contabilità i dati necessari al riscontro delle fatture ricevute,

alla ripartizione dei costi degli interventi e alla fatturazione:

- Responsabile Tecnici, Nuovi Impianti e Manutenzione (*normalmente in Grande Azienda*)
- negli interventi sugli impianti, individua soluzioni, stende capitolati, raccoglie e valuta preventivi di esecuzione dei lavori, coordina gli interventi delle ditte esterne e del personale sottoposto.
Cura l'approntamento e la documentazione sugli interventi effettuati e risponde, nell'area coordinata, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, potendo avere la delega di responsabilità penale. Risponde al Titolare o al vertice Tecnico aziendale:
 - Responsabile delle Installazioni e Manutenzioni (*normalmente in Grande Azienda*)
- concorre alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato. Negli interventi sugli impianti, nell'ambito del settore di propria competenza: stende capitolati, raccoglie e valuta preventivi di esecuzione dei lavori, coordina gli interventi delle ditte esterne ed il personale sottoposto. Cura l'approntamento e la documentazione sugli interventi effettuati e risponde nell'area coordinata, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, potendo avere la delega di responsabilità penale:
 - Responsabile Progettisti edili (*normalmente in Grande Azienda*)
- in un'unità operativamente autonoma fino a 30 (trenta) dipendenti, con le necessarie competenze edili, delle macchine, delle attrezzature e dei materiali, ha la responsabilità di gestire e coordinare i cantieri di edilizia, rifacimenti, scavi o restauri e la manutenzione dei beni immobili e architettonici:
 - Gestore Cantiere
- Altri Lavoratori che operano in modo conforme alla Declaratoria B1 (ex Terzo Livello), i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.

B2 (ex QUARTO LIVELLO)

❖ Declaratoria livello B2a: Impiegato Gestionale con responsabilità del risultato

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “B/2a” dell'art. 224 del presente CCNL, nell'ufficio/gruppo/squadra coordinato, è il Responsabile

che, con adeguata iniziativa, gestisce Sottoposti, avendo responsabilità diretta della disciplina del lavoro, della loro formazione e dei risultati complessivamente conseguiti.

❖ **Declaratoria livello B2a: Operatore di Vendita di Prima Categoria**

L’Impiegato Commerciale “Gestore” che svolge attività di vendita diretta e, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “B/2a” dell’art. 224 del presente CCNL e di quelle proprie dell’Operatore di Vendita di Seconda Categoria, avendo i Titoli e Requisiti necessari, nonché le competenze tecniche, è stabilmente incaricato di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa. Provvede inoltre a fornire all’Azienda gli elementi per la stipulazione dei preventivi in base alle richieste dei Clienti e alle disposizioni ricevute. Mantiene i rapporti commerciali e di servizio con i Clienti. Supervisiona il lavoro degli Operatori di Vendita di livello inferiore.

❖ **Declaratoria livello B2b: Impiegato di Elevato Concetto Plurisetoriale e Coordinatore**

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “B/2b” dell’art. 224 del presente CCNL, avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative ai sistemi tecnici, produttivi, commerciali o amministrativi adottati, anche congiuntamente, svolge compiti che richiedano elevate e specialistiche conoscenze organizzative, merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali. Coordina organizzativamente sottoposti di livelli inferiori. Appronta i conseguenti interventi operativi o procedurali e risponde dei risultati propri e dei suoi sottoposti.

❖ **Declaratoria livello B2b: Operatore Altamente Specializzato Plurisetoriale e Coordinatore**

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “B/2b” dell’art. 224 del presente CCNL, con competenze specialistiche plurisetoriali, con specifica collaborazione e adeguata iniziativa, sceglie procedure, l’impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature e utensili, definendo i parametri di lavoro secondo i criteri di economicità, buona tecnica e di rispetto delle norme vigenti. Svolge complessi interventi e/o servizi, con responsabilità del risultato atteso. Coordina organizzativamente sottoposti di livelli inferiori.

- ❖ Il **Lavoratore di prima assunzione**, destinatario del livello B1 (ex 3°), con **condizioni d’ingresso di breve durata**, nei primi 12 (dodici) mesi di inserimento nella mansione.
- ❖ Il **Lavoratore di prima assunzione**, destinatario del livello B1 (ex 3°), con **condizioni d’ingresso di lunga durata**, nei primi 22 (ventidue) mesi di inserimento nella mansione.

Profili ed esemplificazioni B2 (ex Quarto Livello) - Ruoli Amministrativi:

- Il Lavoratore che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria B2 (ex Quarto Livello) e nelle tipologie dimensionali indicate o con il numero di sottoposti gestiti di seguito precisati:
 - In possesso di elevate competenze commerciali settoriali e con ottima padronanza di una lingua straniera, è responsabile della disciplina, formazione e risultati dell’intero gruppo coordinato:
 - Gestore Addetti Commercio Estero
 - Gestore Vendite di prodotto
 - Gestore Traduttori
 - Con le competenze di riparatore, aggiustatore meccanico, elettrico, elettronico, oleopneumatico, lattoniere, verniciatore ecc., gestisce, coordina e forma sottoposti del proprio settore di competenza, con responsabilità della disciplina del lavoro e dei risultati da loro ottenuti:
 - Capo Squadra Riparatori
- ❖ *Il Lavoratore che con le Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità previste dal Secondo Alinea della Declaratoria del livello “**Operatore di Vendita di Prima Categoria**”:*
 - Elabora le previsioni di vendita del proprio territorio, operando al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi prefissati con la Direzione. Gestisce Operatori di Vendita di livello inferiore, operanti nelle zone del territorio a lui assegnate, con responsabilità dei loro risultati complessivi. Ricerca e visita i Clienti al fine di promuovere i prodotti/servizi aziendali:
 - Operatore di Vendita di Prima Categoria

Profili ed esemplificazioni B2 (ex Quarto Livello) - Ruoli Tecnici:

- Il Lavoratore che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria B2 (ex Quarto Livello) e nelle tipologie dimensionali indicate o con il numero di

sottoposti gestiti di seguito precisati:

- nell’ambito del proprio settore di attività, effettua la progettazione edile o di parti di macchine, di impianti e attrezzature. Progetta pezzi e insiemi secondo le specifiche ricevute, producendo disegni, bozze di modelli e seguendo la realizzazione dei relativi prototipi. Quando richiesto, effettua calcoli di strutture per il dimensionamento delle parti. Effettua disegni esecutivi di costruzione e montaggio, prepara specifiche e conteggi dei prezzi, gestisce correttamente le risorse umane sottoposte:
 - Responsabile Ufficio Disegni e Progetti (normalmente in Azienda Medio Grande con almeno 4 sottoposti)
 - Responsabile Ufficio Disegno Tecnico CAD - CAM (normalmente in Azienda Medio Grande con almeno 4 sottoposti)
- in possesso di conoscenze specialistiche multisettoriali sugli impianti elettrici, idraulici, termosanitari, meccanici e sulla loro manutenzione, partecipa ai lavori, gestisce, coordina e forma fino a 11 (undici) sottoposti multisettoriali, con responsabilità della disciplina e dei risultati ottenuti:
 - Responsabile Ufficio Manutenzione e Installazioni (normalmente in Azienda Medio Grande con almeno 4 sottoposti)
- effettua rilievi, computi metrici ed estimativi ed intrattiene i rapporti tecnici con gli esecutori interni od esterni delle opere commissionate, anche al fine di coordinare la successione degli interventi. Provvede a raccogliere, per tutti gli interventi coordinati, la documentazione prevista dalla Legge e dalle Norme e quella necessaria al pagamento dei fornitori. Quale Coordinatore dei lavori nei cantieri esterni, si assicura anche che negli stessi siano rispettate le disposizioni legali e dell’Azienda in termini di sicurezza:
 - Capo Preventivisti (normalmente in una Grande Azienda)
 - Responsabile dei lavori nei cantieri esterni (normalmente in Azienda Medio Grande)
- con specifiche conoscenze multisettoriale, gestisce operativamente il cantiere di costruzione, manutenzione o restauro, organizzando le risorse umane e materiali, con la responsabilità di preposto alla sicurezza, eseguendo la contabilizzazione dei lavori ed interfacciandosi con tutte le figure del cantiere:
 - Capo Cantiere o Capo Sito
- essendo in possesso di conoscenze specialistiche multisettoriali sugli impianti elettrici, idraulici, termosanitari, meccanici, nonché sulla loro manutenzione e sulle manutenzioni edili, partecipando ai lavori, coordina e forma da 4 (quattro) a 10 (dieci) sottoposti multisettoriali, con responsabilità della disciplina e dei risultati ottenuti:

- Responsabile Reparti di Manutenzione
- con le competenze di riparatore, aggiustatore meccanico, elettrico, elettronico, oleopneumatico, lattoniere, verniciatore ecc., coordina e forma da 4 (quattro) a 10 (dieci) sottoposti multisettoriali, con responsabilità della disciplina e dei risultati ottenuti. Svolge mansioni in elevata autonomia funzionale sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico ed economico, nell'ambito delle specifiche direttive aziendali, le cause dei difetti, la soluzione più conveniente, i modi di esecuzione e di intervento e ne effettua la delibera funzionale (fogli di lavoro, distinte di fatturazione, garanzie, ecc.):
 - Responsabile Officine di Riparazione
- organizza e gestisce il flusso dei materiali, dei prodotti, delle scorte e delle mobili. Nella propria attività, collabora con il Capo Ufficio Tecnico, il Responsabile della Programmazione dei Servizi, il Responsabile dei Servizi e il Responsabile degli Approvvigionamenti, al fine di garantire il razionale rifornimento delle materie necessarie, comprese le attrezzature di lavoro. Formula le proposte per il miglioramento del sistema logistico e di magazzino. Studia e propone progetti, schemi e sistemi per ridurre i costi e migliorare l'efficienza e l'efficacia della funzione logistica. Gestisce il personale sottoposto, rispondendo direttamente dei risultati complessivi del gruppo di lavoro coordinato:
 - Responsabile Uffici Logistica (normalmente in Grande Azienda)
 - Responsabile Magazzino (normalmente in Grande Azienda)
- Altri Lavoratori che operano in modo conforme alla Declaratoria B2 (ex Quarto Livello), i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.

C1 (ex QUINTO LIVELLO)

❖ Declaratoria livello C1: Impiegato di Concetto - Supervisore e Coordinatore

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “C/1” dell’art. 224 del presente CCNL, con specifica collaborazione e nell’ambito delle proprie mansioni, opera con adeguata iniziativa, al fine di garantire i risultati richiesti, anche coordinando professionalmente i propri sottoposti. Ha padronanza dei programmi gestionali ed applica procedure operative

complesse, relative al sistema tecnico, produttivo, commerciale, amministrativo, estetico, adottate nello specifico ambito di competenza. È incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze tecniche, produttive, merceologiche, legali, amministrative, linguistiche, estetiche o commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi.

❖ **Declaratoria livello C1: Operatore di Vendita di Seconda Categoria e Coordinatore**

L’Impiegato Commerciale “*di Concetto - Supervisore e Coordinatore*” che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “C/1” dell’art. 224 del presente CCNL e dell’Operatore di Vendita di Terza Categoria, avendo i Titoli, Requisiti e Competenze necessarie, stabilmente promuove i prodotti/servizi aziendali presso i Clienti, avendo anche l’incarico di ricercare e segnalare potenziali Clienti di specifici prodotti. Può coordinare organizzativamente un gruppo di altri Operatori di Vendita, assumendosi una certa responsabilità per la valutazione e il miglioramento delle loro attività lavorative.

❖ **Declaratoria livello C1: Operatore Specializzato Settoriale - Supervisore e Coordinatore**

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “C/1” dell’art. 224 del presente CCNL, sceglie le procedure di lavoro e l’impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature e utensili, definendo i parametri di lavoro secondo i criteri di soddisfazione del Cliente/Utente, di economicità, di buona tecnica e di rispetto delle norme aziendali e legali vigenti, anche riferite alla qualità, sicurezza, igiene, rispetto delle norme ecc. Svolge complessi interventi e/o servizi, con responsabilità del risultato richiesto, anche per i sottoposti direttamente coordinati.

- ❖ Il **Lavoratore di prima assunzione**, destinatario del livello B2, con **condizioni d’ingresso di breve durata**, nei primi 10 (dieci) mesi di inserimento nella mansione.
- ❖ Il **Lavoratore di prima assunzione**, destinatario del livello B2, con **condizioni d’ingresso di lunga durata**, nei primi 20 (venti) mesi di inserimento nella mansione.

Profili ed Esemplicazioni C1 (Quinto Livello - Ruoli Amministrativi:

- Il Lavoratore che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria C1 (ex Quinto Livello) e nelle tipologie dimensionali indicate o con il numero di sottoposti coordinati di seguito precisati:

- È Impiegato di Concetto:
 - Amministrativo
 - Contabile
 - Addetto agli Approvvigionamenti
 - Addetto all'ufficio del personale
 - Addetto alle pratiche tecniche (catastali, autorizzazioni, licenze ecc.)
 - Informatico
 - Addetto alla Logistica
 - Addetto agli Acquisti
 - Addetto alla Qualità
- In possesso delle elevate conoscenze e competenze richieste, è in grado di ideare, progettare e sviluppare soluzioni grafiche coerenti con le caratteristiche tecniche e funzionali e con gli obiettivi comunicativi dei prodotti da realizzare, tenendo conto del supporto con cui deve essere veicolato il prodotto (stampa, media elettronici, web, ecc.) e del target di riferimento.
 - Tecnico grafico
- In possesso delle elevate conoscenze e competenze richieste, installa e configura complessi sistemi client in rete ed esegue il monitoraggio delle funzioni in esercizio, interagendo con gli utenti per la soluzione di problemi tecnici. Progetta, sviluppa e gestisce il funzionamento e la sicurezza di una rete informatica. Installa hardware, software o componenti di sottosistema in un sistema esistente o proposto, coordinando organizzativamente il proprio gruppo di lavoro. Si conforma ai processi e alle procedure definite, tenendo conto della compatibilità sia dei moduli esistenti che di quelli nuovi, assicurandone l'integrità. È responsabile della puntuale ed efficace riparazione hardware/software, al fine di garantire una performance ottimale del sistema e un'alta soddisfazione del cliente:
 - Tecnico informatico - Tecnico di reti informatiche
- In possesso delle elevate competenze e conoscenze tecniche informatiche e commerciali, è responsabile di tutte le attività relative al commercio elettronico, ivi comprese quelle amministrative correlate. Coordina e forma il personale sottoposto, con responsabilità dei risultati dell'intero gruppo:

- Responsabile commercio elettronico - E-commerce manager
- In possesso delle elevate competenze e conoscenze tecniche informatiche e commerciali, è responsabile del “conto economico del negozio on-line presente sul Web”, dell’assortimento, delle attività di merchandising e delle promozioni in-store. Contribuisce a generare valore all’azienda affinché raggiunga i suoi obiettivi attraverso il commercio elettronico, in linea con il posizionamento che questa ha deciso di darsi sotto il profilo del rapporto tra canale digitale e canale fisico:
 - Responsabile negozio elettronico - Online Store Manager
- In possesso dell’elevata conoscenza pratica e teorica, è il Titolare delle specifiche competenze in riferimento al contesto di lavoro specialistico in cui opera:
 - Specialista commerciale, che elabora le bozze dei piani commerciali tramite analisi di mercato effettivo, potenziale e sulla concorrenza
 - Specialista di amministrazione e bilancio
- ❖ *Il Lavoratore che con le Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità previste dal Secondo Alinea della Declaratoria del livello “**Operatore di Vendita di Seconda Categoria C1**”:*
- È incaricato di promuovere stabilmente presso i Clienti i prodotti/servizi aziendali. Compila i programmi e i rapporti visita presso i Clienti, trasmettendo alla Direzione tutte le informazioni utili al fine di favorire gli accordi commerciali. Fa riferimento all’Operatore di Vendita di livello superiore che è preposto al suo coordinamento o alla Direzione:
 - Operatore di Vendita di Seconda Categoria

Profili ed esemplificazioni C1 (ex Quinto Livello) - Ruoli Tecnici:

- Il Lavoratore che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria C1 (ex Quinto Livello) e nelle tipologie dimensionali indicate o con il numero di sottoposti coordinati di seguito precisati:
- essendo in possesso di conoscenze specialistiche sugli impianti elettrici, idraulici, termosanitari, meccanici e sulla loro manutenzione, partecipando ai lavori, gestisce e coordina e forma fino a 5 (cinque) sottoposti settoriali, con responsabilità del rispetto della disciplina del lavoro:
 - Responsabile di Nuovi Impianti, Manutenzioni e Installazioni

- fuori sede, in autonomia, procede all’installazione d’impianti di allarme o videosorveglianza, effettua misure complesse mediante l’utilizzo di specifiche strumentazioni e operazioni di montaggio, taratura, messa a punto, riparazione e/o revisione. Ricerca e individua il ciclo di maggiore rispondenza al miglioramento dei risultati dell’attività svolta. Collabora con altre specializzazioni immediatamente collaterali e si avvale dell’ausilio di altri lavoratori. Coordina e forma almeno 5 (cinque) sottoposti multisettoriali, con responsabilità dei risultati complessivi del gruppo di lavoro:
 - Montatore Specializzato e Coordinatore
- esegue lavori specializzati edili, ivi compresi i tracciamenti di tutti i tipi. Effettua la posa di pavimentazioni complessi, muri a faccia vista, rivestimenti di scale e montaggio serramenti:
 - Muratore di Prima Categoria
- esegue lavori multisettoriali di elevato grado di difficoltà, per la completa installazione di impianti complessi, anche in alta tensione ovvero, la posa in opera e/o la manutenzione di reti civili e/o industriali per la distribuzione di fluidi per grandi centrali termiche e/o frigorifere e/o idriche di natura complessa e di elevata prestazione. Coordina e forma fino a 5 (cinque) lavoratori settoriali, con responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati ottenuti o fino a 3 (tre) lavoratori multisettoriali, senza responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati ottenuti. Esegue cablaggi di elevato grado di difficoltà e le necessarie misure elettriche di prova e verifica, comprese le prove in bianco sull'intero impianto, nonché la localizzazione strumentale e la riparazione dei guasti:
 - Capo Installatori impianti
- è conduttore di impianti termici di prima categoria, munito di Patentino di Abilitazione di primo grado, che coordina un gruppo di altri Lavoratori al fine di garantire la continuità del servizio e la copertura H24, gestisce lo scadenziario degli interventi di manutenzione, gli adempimenti previsti dalla Legge, assicura il mantenimento delle condizioni di sicurezza degli impianti ed è responsabile di settore per la sicurezza e l’igiene nel lavoro degli addetti, nonché l’igiene ambientale:
 - Conduttore impianti termici di Prima categoria che coordina fino a 5 lavoratori
- con interpretazione critica dei disegni e degli schemi funzionali, effettua lavori di particolare impegno e complessità relativi alla costruzione, manutenzione e modifica di impianti ed opera in più d’una delle seguenti aree: elettronica, elettrotecnica, meccanica, impiantistica. Coordina e forma

fino a 5 lavoratori settoriali, con responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati ottenuti o fino a 3 lavoratori multisettoriali, senza responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati ottenuti:

- o Coordinatore di Tecnici Manutentori

- Altri Lavoratori che operano in modo conforme alla Declaratoria C1 (ex Quinto Livello), i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.

C2 (ex SESTO LIVELLO)

❖ Declaratoria livello C2: Impiegato Qualificato

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “C/2” dell’art. 224 del presente CCNL, per la propria qualificata esperienza e competenza, sceglie soluzioni e svolge, con personale responsabilità, mansioni specialistiche d’area (*amministrative, tecniche, produttive o commerciali*) e relative operazioni complementari, anche di vendita. Coordina organizzativamente un gruppo di lavoratori di livello inferiore. Risponde al proprio Responsabile.

❖ Declaratoria livello C2: Operatore di Vendita di Terza Categoria

L’Impiegato Commerciale “*Qualificato*” che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “C/2” dell’art. 224 del presente CCNL, avendo i Titoli e Requisiti necessari, è assunto stabilmente per promuovere presso i Clienti i servizi aziendali offerti. Ha anche l’incarico di ricercare e segnalare i potenziali Clienti.

❖ Declaratoria livello C2: Operatore Qualificato

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “C/2” dell’art. 224 del presente CCNL, a fronte di richieste d’intervento, svolge mansioni qualificate che comportino particolari conoscenze tecniche e adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite. Per l’elevata conoscenza del proprio ambito lavorativo, opera in completa autonomia esecutiva nel rispetto delle disposizioni generali aziendali e legali riferite alla propria area d’attività.

❖ Declaratoria livello C2: Operaio Qualificato

In possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “C/2” dell’art. 224 del presente CCNL, individua guasti ed effettua riparazioni, manutenzioni elettriche, idrauliche o meccaniche o la messa a punto di apparati, macchine o impianti,

rispondendo al Responsabile Apicale d'area.

- ❖ Il **Lavoratore di prima assunzione**, destinatario del livello C1 (ex 5°), con **condizioni d'ingresso di breve durata**, nei primi 8 (otto) mesi di inserimento nella mansione.
- ❖ Il **Lavoratore di prima assunzione**, destinatario del livello C1 (ex 5°), con **condizioni d'ingresso di lunga durata**, nei primi 20 (venti) mesi di inserimento nella mansione.

Profili ed Esempificazioni C2 (ex Sesto Livello) - Ruoli Amministrativi:

- Il Lavoratore che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria del livello C2 (ex 6°):
- Per l'esperienza e la competenza posseduta, opera in condizioni di elevata autonomia esecutiva nel settore di competenza, garantendo i risultati richiesti dalla mansione:
 - Impiegato Qualificato addetto all'ufficio:
 - Contabilità
 - Acquisti
 - Gestione Ordini
 - Commerciale (*addetto alle Vendite e Post Vendita; addetto al controllo vendite; creatore o redattore di rapporti di informazioni commerciali*)
 - Amministrazione del Personale
 - CED
 - Tecnico
- Con competenza nella lingua italiana e, quando richiesto, con buona conoscenza in almeno una lingua straniera, intrattiene abitualmente i rapporti commerciali, amministrativi, tecnici ecc, con Collaboratori, Enti, Clienti, Banche o Fornitori:
 - Operatore Qualificato addetto all'ufficio:
 - Amministrativo
 - Approvvigionamenti
 - Commerciale
 - Logistica

- Svolge, con specifica competenza, diligenza e collaborazione, più compiti quali: raccolta di dati, elaborazione di schede e situazioni, compilazione di registri o reperti obbligatori, tenuta di situazioni contabili, scadenziari, estratti conto, solleciti, predisposizione di comunicazioni e Verbali, corrispondenza con i Clienti, ecc. Normalmente, risponde al proprio Capo Ufficio:
 - Addetto Salvataggi EDP
 - Segretario di Direzione
 - Segretario con gestione pratiche riservate
- in base a istruzioni generali e documentazioni esistenti, disegna particolari di una costruzione o schemi di componenti di un impianto e/o apporta modifiche su disegni già esistenti, riportando quotature e dati ricavati da misurazioni, tabelle o norme di lavorazione e, se del caso, correda il disegno con la relativa distinta materiali, ovvero esegue in lucido schemi funzionali, disegni di una costruzione, disegna la disposizione di apparecchiature o dà corretta veste formale a schizzi già completi:
 - Disegnatore particolarista
- Con specifica collaborazione e competenza, svolge servizi qualificati in ambito formativo, quali: assistente nelle attività formative, coordinamento e tutoraggio:
 - Assistente/Coordinatore Corsi di Formazione
 - Tutor
- ❖ *Il Lavoratore che con le Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità previste dal Secondo Alinea della Declaratoria del livello “**Operatore di Vendita di Terza Categoria**”:*
 - Compila i programmi e rapportini visite presso i Clienti, promuovendo i prodotti/servizi aziendali, indicando le eventuali esigenze particolari, al fine di permettere la predisposizione di preventivi conformi alle aspettative del Cliente. Opera normalmente in una zona assegnata o, trasversalmente alle zone, per categorie di prodotto:
 - Operatore di Vendita di Terza Categoria

Profili ed Esemplicazioni C2 (ex Sesto Livello) - Ruoli Tecnici:

- Il Lavoratore che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria del

livello C2 (ex 6°):

- a fronte di richieste e/o interventi, anche calendarizzati, per le proprie alte e specifiche competenze di settore, effettua lavori richiedenti conoscenze tecniche particolari ed elevate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite, individuando i guasti di normale difficoltà, in relazione ai mezzi e/o strumenti disponibili. Effettua installazioni, riparazioni e manutenzioni. Risponde al Responsabile Manutenzioni e Installazioni o ad altro Responsabile diretto:
 - o Installatore di impianti
 - o Addetto conduzione impianti
 - o Riparatore
 - o Manutentore impianti meccanico, elettrico, idraulico ecc.
- svolge complesse lavorazioni di muratoria, quali muri a faccia vista, getti di solai, pavimenti e rivestimenti, fognature, montaggio soglie, bancali e pareti. Provvede al montaggio di elementi prefabbricati in cantiere:
 - o Muratore di Seconda Categoria
- è responsabile della sala macchine e del funzionamento, documentazione e manutenzione degli impianti e della rete di distribuzione del freddo:
 - o Tecnico Frigorista
- è conduttore di impianti termici di seconda categoria, munito di patentino di abilitazione di secondo grado che, coordina i suoi sottoposti, concorre a garantire l'efficienza degli impianti, la continuità del servizio ed i corretti adempimenti previsti dalla Legge:
 - o Conduttore impianti termici di Seconda categoria
- in una delle seguenti aree: elettronica, elettrotecnica, meccanica, impiantistica e idraulica, con interpretazione critica dei disegni e degli schemi funzionali, effettua lavori di particolare impegno e complessità relativi alla costruzione, manutenzione, modifica di impianti e interventi di messa in sicurezza. Segnala i tempi previsti di arresto e di ripristino delle funzionalità; verifica che gli interventi eseguiti abbiano risolto i guasti segnalati e/o rilevati, attraverso prove funzionali. Può coordinare l'organizzazione del proprio gruppo di lavoro e dei manutentori esterni:
 - o Capo squadra Manutentori
- Nella clinica veterinaria, assiste il responsabile veterinario laureato interno all'azienda o il medico veterinario esterno, svolgendo tutte le diverse mansioni qualificate richieste:

- Primo Assistente veterinario
- Effettua lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, la semina dei vari tipi di piante, la cura delle malattie delle stesse, con preparazione di miscele e trattamenti antiparassitari. Definisce la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, si occupa delle serre e dei materiali necessari, con responsabilità organizzativa dei sottoposti:
 - Giardiniere Qualificato
- Altri Lavoratori che operano in modo conforme alla Declaratoria C2 (ex Sesto Livello), i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.

D1 (ex SETTIMO LIVELLO)

❖ Declaratoria livello D1: Impiegato di Elevato Ordine Settoriale

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “D/1” dell’art. 224 del presente CCNL, con specifica collaborazione e con autonomia esecutiva, svolge lavori che richiedano adeguate competenze teoriche o acquisite mediante pratica ed elevata esperienza nel settore in cui opera, e garantisce l’effettuazione corretta dei compiti e delle opere di competenza. Risponde al Capo Ufficio, o Capo Servizio, o al Coordinatore o ad altro Lavoratore inquadrato a livello superiore.

❖ Declaratoria livello D1: Operatore Esperto Settoriale

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “D/1” dell’art. 224 del presente CCNL, con specifica collaborazione e con autonomia esecutiva, svolge compiti operativi, per i quali siano richieste adeguate conoscenze teoriche settoriali e capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite. Risponde al Coordinatore di settore o ad altro Lavoratore inquadrato a livello superiore.

- ❖ **Il Lavoratore di prima assunzione**, destinatario del livello C2 (ex 6°), con **condizioni d’ingresso di breve durata**, nei primi 6 (sei) mesi di inserimento nella mansione.
- ❖ **Il Lavoratore di prima assunzione**, destinatario del livello C2 (ex 6°), con **condizioni d’ingresso di lunga durata**, nei primi 18 (diciotto) mesi di inserimento nella mansione.

Profili ed Esemplicazioni D1 (ex Settimo Livello) - Ruoli Amministrativi:

- Il Lavoratore che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria D1 (ex di Settimo livello):
- Svolge una o diverse operazioni amministrative concatenate o effettua servizi che richiedono conoscenze settoriali, esperienza e particolare attenzione. Utilizzando schemi o programmi già predisposti, raccoglie, spunta, impronta, registra ed elabora dati, con verifica e controllo delle operazioni effettuate:
 - garantisce un evoluto utilizzo dei programmi di videoscrittura, calcolo, presentazione e simili, compilando schede, registri, moduli, fascicoli, approntando la documentazione necessaria alle pratiche elaborate, e/o rispondendo alle richieste del Suo Responsabile:
 - Impiegato Amministrativo
 - svolge, con specifica competenza, diligenza e collaborazione, uno o più compiti quali: raccolta di dati, registrazione di schede, compilazione di registri o reperti obbligatori, tenuta di scadenziari o di estratti conto, solleciti da scadenziario, rispondendo al proprio Capo Ufficio:
 - Addetta al “back office”
 - su indicazione del Responsabile, predispone, elabora ed archivia la documentazione di consegna, i documenti di trasporto e le fatture:
 - Impiegato Contabile
 - fornisce alla clientela informazioni telefoniche complesse sui prodotti e servizi aziendali, oltre che alle altre informazioni su modi e tempi di pagamento, di consegna, intervento, ecc.:
 - Impiegato Commerciale
 - effettua i salvataggi dei dati conformemente agli schemi e alle procedure ricevute:
 - Salvataggio EDP
 - è addetto alla gestione delle telefonate, alla preparazione e ricevimento della posta, al ricevimento e registrazione dei visitatori, anche con l’uso semplice della lingua straniera richiesta:
 - Centralinista bilingue
 - Addetta al front office/ ricevimento bilingue

- partecipa alle assemblee condominiali, verbalizza gli interventi dei condomini presenti e dell'Amministratore, redige il Verbale Ufficiale:
 - o Segretario Verbalizzante
- svolge, con specifica competenza, diligenza ed elevata collaborazione, uno o più compiti quali: raccolta di dati, registrazione di schede, compilazione di registri o reperti obbligatori, situazioni contabili, tenuta di scadenziario o di estratti conto, solleciti, predisposizione di comunicazioni e Verbali, corrispondenza con i Clienti ecc., rispondendo al proprio Capo Ufficio o all'Amministratore Condominiale:
 - o Addetto alla preparazione delle assemblee
 - o Addetto alle ripartizioni Condominiali
- sulla base di istruzioni operative, svolge attività qualificate di assistenza e/o di servizi al Condominio:
 - o Addetto all'assistenza del Condominio (*)
 - o Addetto ai servizi di portineria (*) diurna/notturna con controllo di più accessi mediante apparecchiature di videosorveglianza e gestione allarmi con forze di Polizia, stesura rapporti, ecc.

() L'esatta definizione dei profili professionali contrassegnati dal simbolo (*) è demandata dalle Parti contrattuali del presente CCNL, anche con riferimento alla gestione del rapporto di lavoro di chi opera in favore del Condominio e all'individuazione di particolari indennità economiche e previsioni normative riferite ai lavoratori che effettuano le attività in questione, all'apposita Commissione Bilaterale dell'En.Bi.F. (all'indirizzo di posta elettronica: certificazione@enbif.it), come da relativo Regolamento.*

Profili ed Esempificazioni D1 (ex Settimo Livello) - Ruoli Tecnici e Servizi:

- Il Lavoratore che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria D1 (ex Settimo livello):
- è in grado di confezionare calcestruzzi, malte e di svolgere attività qualificata di muratoria, carpenteria e lavorazione del ferro. Svolge anche attività di riparazione muraria e restauri di archi, piattabande, volte a crociera, con l'uso di materiali tradizionali, speciali o sintetici e con l'adozione di tecniche specifiche:
 - o Muratore
- effettua rasature, fissa supporti e pannelli, lamierini e giunti, stende resine pigmentate di finitura:
 - o Addetto capottatura

- monta ponteggi, parapetti, fermapiedi, scale e schermature seguendo le disposizioni del Pi.M.U.S.:
 - o Montatore ponteggi fissi
- monta colonne portanti ancorandole alla struttura, ripiani, ponti mobili, sistemi di sicurezza anticaduta, livellamento, ecc:
 - o Montatore ponti mobili
- svolge complesse lavorazioni di carpenteria, quali cassature in legno o metalliche per vari tipi di faccia a vista, piombatura pilastri e pareti:
 - o Carpentiere
- realizza e posa in opera armature in ferro per costruzioni in cemento armato:
 - o Ferraiole
- realizza opere di finiture sia su pareti che su soffitti, nonché tramezzature, utilizzando sistemi a secco o prefabbricati in genere, che esegue anche su disegno:
 - o Addetto all'applicazione di cartongesso e controsoffittature
- controlla il regolare afflusso dei materiali, cura le operazioni di dosatura, compila i documenti e provvede alla manutenzione ordinaria dell'impianto:
 - o Addetto alla centrale di betonaggio o Dosatore
- esegue rivestimenti con materiali vari (gres, vetro, ceramica, ecc.) che richiedono particolare conoscenza degli stessi e delle tecniche di posa:
 - o Posatore di rivestimenti
 - o Mosaicista
- esegue lavori di pittura, ornati e riquadratura chiaro - scuro, macchiatura ad imitazione legno e marmo, doratura in fogli, scritte di insegne e filettatura a mano libera, laccatura di infissi, mobili, serramenti ed accessori in genere. Applica parati speciali o di lusso. Esegue lavori di stuccatura e levigatura con rifinitura con smalti, tracciatura a mano libera di lettera e numeri, ecc.:
 - o Pittore - Decoratore
 - o Verniciatore
 - o Addetto all'applicazione di parati speciali
- effettua gli interventi di manutenzione sugli ascensori, montacarichi e simili, anche documentando quanto eseguito. Provvede a garantire il rispetto delle disposizioni di sicurezza per l'utenza, posizionando le segnalazioni ai piani,

segregando le zone di pericolo ed assicura, quando richiesto, il blocco dell'alimentazione degli apparati in manutenzione:

- Ascensorista
- esegue mansioni che richiedono specifica patente e/o certificato di abilitazione alle operazioni relative all'impiego di gas frigorigeni:
 - Manutentore Frigorista
- conduce impianti ed effettua manovre anche complesse, concorrendo alla definizione dei parametri con scelta delle attrezzature da utilizzare:
 - Addetto conduzione impianti
- effettua tutte le movimentazioni richieste dal magazzino o dalla logistica aziendale, ivi compreso il carico e scarico dei materiali dagli automezzi, carri ferroviari ecc. Rileva le giacenze, segnala il riordino delle scorte e compila tutti i documenti di pertinenza. Al fine di garantire il raggiungimento del risultato richiesto, in forza delle proprie competenze specifiche settoriali, nell'ambito delle sue mansioni e nel rispetto delle disposizioni generali ricevute, utilizza correttamente programmi, mezzi informatici, mezzi di movimentazione e attrezzature, scegliendo la sequenza delle operazioni, le tecniche d'intervento ecc. Può coordinare organizzativamente un gruppo di lavoratori di livello inferiore:
 - Magazziniere
- esegue interventi di normale complessità e lavori che richiedono conoscenze teoriche-pratiche. Risponde al Responsabile Manutenzioni e Installazioni o ad altro Responsabile diretto:
 - Installatore d'impianti
 - Riparatore
 - Manutentore, impianti, meccanico, elettrico, idraulico ecc.
- con specifica esperienza esegue la potatura artistico-figurativa di piante ornamentali od alberi di alto fusto:
 - Potatore artistico di piante
- Con specifica collaborazione e competenza, effettua le richieste attività di giardinaggio e cura del verde: trapianta piante e fiori. Provvede ai trattamenti antiparassitari, anche con l'utilizzo di appositi macchinari. Effettua potature, piantumazioni, messa in opera di palificazioni e staccionate, sfalcio dell'erba ecc.:
 - Operaio agricolo esperto

- Giardiniere esperto
- Addetto alle disinfestazione, derattizzazione e disinfezione con scelta dei prodotti preconfezionati
- Nella clinica veterinaria, assiste il responsabile veterinario laureato interno all'azienda o il medico veterinario esterno, svolgendo le elevate mansioni d'ordine richieste:
 - Secondo Assistente veterinario
- in una delle seguenti aree: elettronica, elettrotecnica, meccanica, impiantistica, con interpretazione critica dei disegni e degli schemi funzionali, effettua lavori impegnativi e complessi relativi alla costruzione, manutenzione e modifica di impianti:
 - Tecnico
- Altri Lavoratori che operano in modo conforme alla Declaratoria D1 (ex Settimo Livello), i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.

D2 (ex OTTAVO LIVELLO)

❖ Declaratoria livello D2: Impiegato d'Ordine

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “D/2” dell'art. 224 del presente CCNL, svolge con specifica collaborazione mansioni d'ordine ed esecutive, anche articolate su più esemplificazioni professionalmente omogenee, cioè di pari livello. Opera anche con l'uso di normali attrezzature (autovetture), documenti (*schede, registri ecc.*) e/o apparecchi (*PC, telefoni, palmari ecc.*). È in possesso di formazione specifica e/o esperienza pratica. Risponde al proprio Responsabile.

❖ Declaratoria livello D2: Operatore Comune

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “D/2” dell'art. 224 del presente CCNL, con specifica collaborazione e nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute e sotto la direzione o il controllo, anche documentale o remoto, di altro Responsabile, svolge mansioni pratiche ed esecutive, che possono essere articolate su più esemplificazioni professionalmente omogenee, cioè di pari livello. Può utilizzare macchine e/o apparecchiature di uso corrente o ad esse analoghe. È richiesta normale formazione specifica

e/o esperienza pratica.

- ❖ Il **Lavoratore di prima assunzione**, destinatario del livello D1 (ex 7°), con **condizioni d’ingresso di breve durata**, nei primi 4 (quattro) mesi di inserimento nella mansione;
- ❖ Il **Lavoratore di prima assunzione**, destinatario livello D1 (ex 7°), con **condizioni d’ingresso di lunga durata**, nei primi 18 (diciotto) mesi di inserimento nella mansione.

Profili ed Esempificazioni D2 (ex Ottavo Livello) - Ruoli Amministrativi:

- Il Lavoratore che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria D2 (ex Ottavo livello):
- È addetto alle attività di: protocollo, archivio, fotocopiatura e stampa completa di documenti (*fronte e verso, graffettatura, fascicolazione e/o plastificazione ecc.*); reception, centralino telefonico e corrispondenza interna/esterna; front desk, immissione dati su maschere già predisposte e/o nei fogli di calcolo; videoscrittura. Su indicazione del Responsabile, effettua diverse operazioni semplici, rispettando disposizioni, procedure o schemi predeterminati: elabora situazioni, cura lo scadenziario, ecc.:
- Impiegato d’Ordine:
 - Amministrativo
 - Commerciale
 - Tecnico
 - Addetto al Centralino
 - Addetto al *Call Center*
 - Addetto al *Contact Center*
 - Addetto alla Reception - Accoglienza Clienti
- sulla base di istruzioni operative, svolge attività ausiliarie di assistenza e/o servizi al Condominio:
 - Assistente domiciliare (*)
 - Portiere con videosorveglianza e/o registrazione ingressi/uscite (*)

(*) L'esatta definizione dei profili professionali contrassegnati dal simbolo (*) è demandata dalle Parti contrattuali del presente CCNL, anche con riferimento alla gestione del rapporto di lavoro di chi opera in favore del Condominio e all'individuazione di particolari indennità economiche e previsioni normative riferite ai lavoratori che effettuano le attività in questione, all'apposita Commissione Bilaterale dell'En.Bi.F. (all'indirizzo di posta elettronica: certificazione@enbif.it), come da relativo Regolamento.

Profili ed Esemplicazioni D2 (ex Ottavo Livello) - Ruoli Tecnici e Servizi:

- Il Lavoratore che, con le caratteristiche della rispettiva Declaratoria D2 (ex Ottavo livello), svolge una o più mansioni, quali:
 - normali lavorazioni di muratura come muri comuni di tutti i tipi, intonaci, getto di calcestruzzi, assistenza al montaggio impianti. Realizza opere di finitura su pareti o su soffitti, sigillature, nonché tramezzature, utilizzando sistemi a secco o prefabbricati in genere:
 - Muratore Comune
 - Aiuto Operatore restauro
 - esegue normali lavori di carpenteria, quali tavolati in legno per travi e spessori, pilastri e fondazioni, montaggio di casseformi metalliche, di semplici strutture, armature per balconi, terrazzi, ecc.:
 - Carpentiere Comune
 - coordinato da un lavoratore di livello superiore, concorre ad effettuare interventi di manutenzione sugli ascensori, montacarichi e simili:
 - Ausiliario Montatore ascensorista
 - svolge uno o più compiti, quali: trasporto di materiale a bordo di mezzi provvedendo anche alle operazioni di carico e scarico. Svolge le previste attività di pulizia e semplice manutenzione del mezzo:
 - Conduttore automezzi, autista
 - sulla base delle istruzioni ricevute, mediante semplici operazioni, provvede allo smistamento della merce, al suo imbustamento, etichettatura, piegatura, riordino e applicazione dei sistemi di antitaccheggio. Effettua il controllo visivo della qualità del prodotto, segnalando eventuali anomalie riscontrate e il riordino delle scorte di magazzino. Compila le distinte di spedizione. Può effettuare le pulizie e, seguendo le istruzioni ricevute, il riordino del proprio ambiente di lavoro. Esegue lavori di normale complessità per l'imballaggio di prodotti, o loro parti, in casse, in stender o in cestoni, secondo le specifiche esigenze. Effettua operazioni di sollevamento, trasporto di materiali e loro posizionamento:
 - Magazziniere Comune
 - Seguendo le istruzioni ricevute, svolge uno o più compiti semplici, quali: trasporto di materiale a bordo di mezzi provvedendo anche alle operazioni di carico e scarico; manovra carrelli elevatori effettuando semplici operazioni per il sollevamento, il trasporto, il posizionamento e il montaggio e

smontaggio dei mobili; esegue imbragaggi semplici di materiali, guidandone il sollevamento il trasporto e il deposito:

- Addetto alle attività di facchinaggio, trasporto e trasloco
- Addetto al montaggio e smontaggio mobili
- effettua le pulizie e il riordino del/dei locale/i, magazzino/i e/o parti comuni del Condominio, utilizzando normali strumenti, anche meccanici. Svuota cestini, pulisce le superfici, le vetrine, gli uffici, i bagni, le scale ecc.:
 - Addetto alle pulizie
- Nel rispetto delle indicazioni ricevute, effettua attività d’irrigazione di piante, fiori e coltivazioni, provvedendo anche alla raccolta dei fiori, frutti ecc. Effettua lavori ripetitivi o su indicazioni di un lavoratore di livello superiore, quali potature, piantumazioni, messa in opera di palificazioni e staccionate, sfalcio dell’erba ecc.:
 - Aiuto Giardiniere
 - Addetto alla manutenzione del verde
 - Addetto alle disinfestazione, derattizzazione e disinfezione
 - Addetto alla manutenzione dei campi sportivi e delle piscine
- Nel rispetto delle indicazioni ricevute, effettua attività di pulizia, spazzamento, raccolta, irrigazione e mantenimento dell’ordine e del decoro ambientale:
 - Addetto alle attività di pulizie, spazzamento e raccolta
 - Addetto alle pulizie e diserbo delle aree verdi
- Nel rispetto delle indicazioni ricevute, effettua semplici attività di:
 - controllo visivo degli accessi
 - registrazione e regolazione del flusso di persone e merci in entrata e uscita
 - assistenza in occasioni di manifestazioni ed eventi
 - attività ausiliarie alla viabilità e fruizione, custodia dei parcheggi
 - custodia del Guardaroba, anche con esazione:

- Addetto alla sicurezza accessi
 - Guardarobiere
 - Addetto al deposito bagagli
 - Addetto al controllo delle attività d'intrattenimento e spettacolo
 - Addetto al controllo delle piscine
 - Sorvegliante
 - Guardiano di deposito
 - Usciere - Portiere
 - Fattorino
 - Addetto alla sosta e parcheggi, anche con esazione
 - Addetto alla rimozione e bloccaggio veicoli
 - Accompagnatore Clienti/Visitatori
 - Addetto biblioteca
- È addetto alla custodia e ripulitura degli automezzi. Effettua i parcheggi delle autovetture, in modo da facilitare il loro prelievo e l'utilizzo dello spazio disponibile. Se richiesto, effettua semplici lavori di riparazione del mezzo (*cambio lampadine, ritocco olio ecc.*):
- Garagista
- Altri Lavoratori che operano in modo conforme alla Declaratoria D2 (ex Ottavo Livello), i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.

TITOLO LIV OPERATORI DI VENDITA

La previsione di un minimale mensile soggetto a contributi previdenziali oggi di € 1.297,66 (nel 2023: € 1.403), pur avendo motivazioni di un certo pregio, non è però armonizzata, per cui si risolve in aggravio di costi ogniqualvolta le Aziende tentino di affrontare la crisi stimolando la forza lavoro con meccanismi di partecipazione. Infatti, questi ultimi prevedono normalmente erogazioni “a consuntivo”, annuali o plurimensili, con il risultato pratico di un aggravamento dei contributi da versare a parità di retribuzione, solo perché si tratta di retribuzioni non uniformemente “distribuite” nei vari mesi dell’anno di calendario. Nonostante tale assurdità e le denunciate storture di cui sopra, le Parti ritengono che le retribuzioni “condizionate”, quali quelle miste “a economia” o “a provvigione”, siano un potenziale rimedio agli effetti della crisi, potendo

contribuire significativamente ad elevare le retribuzioni attraverso i sistemi di partecipazione od “a risultato”, senza pesare negativamente sui risultati dell’Azienda.

Art. 228 - Operatori di Vendita: classificazione - Per l’inquadramento degli Operatori di Vendita si rinvia alla Classificazione del Personale prevista nel precedente Titolo. L'eventuale assegnazione dei compiti anzidetti dovrà essere motivata da reali esigenze di acquisizione e conservazione dei Clienti e coordinata nell’ambito delle professionalità impiegate, secondo il seguente criterio di equivalenza:

- Operatore di Vendita di **Prima** Categoria: Impiegato Commerciale “**B2**”;
- Operatore di Vendita di **Seconda** Categoria: Impiegato Commerciale o Tecnico Commerciale “**C1**”;
- Operatore di Vendita di **Terza** Categoria: Impiegato Commerciale o Tecnico Commerciale “**C2**”.

Art. 229 - Operatori di Vendita: assunzione - Fermo restando quanto già previsto dal presente CCNL (cfr. art. 152), la lettera di assunzione dell'Operatore di Vendita dovrà contenere anche:

- a. eventuali compiti accessori di Sede dell'Operatore di Vendita, purché compatibili con il suo livello professionale;
- b. l’ambito operativo (*zona o territorio ecc.*), l’oggetto (*prodotti, servizi ecc.*), gli obiettivi di vendita (*anche con rinvio ad allegati*) e i profili delle provvigioni, secondo le previsioni del successivo art. 230;
- c. le condizioni e gli eventuali limiti d’uso dell’autovettura concessa dall’Azienda o dei rimborsi per l’uso dell’autovettura personale per motivi di lavoro.

Nell’esecuzione del lavoro, l’Operatore di Vendita dovrà rispettare la zona assegnata, i prezzi, le condizioni di fornitura, l’oggetto e la politica commerciale aziendale.

Art. 230 - Operatori di Vendita: retribuzione condizionata e variabile. Provvigioni - L’Operatore di Vendita sarà retribuito con una retribuzione fissa mensile, come precisato nella tabella retributiva del presente CCNL, commisurata al tempo e modo della prestazione, e una variabile, condizionata al raggiungimento degli obiettivi o con provvigioni.

Tale quota di retribuzione variabile condizionata o a provvigione, sarà regolamentata nella lettera di assunzione e/o, per gli aspetti generali aziendali, nell’eventuale Contratto di secondo livello.

Le provvigioni, o i premi condizionati, al raggiungimento degli obiettivi

concordati dovranno garantire un importo lordo almeno pari al 10% (dieci per cento) della **Componente Parametrica** spettante nel periodo considerato.

Le Parti, vista l'evidente *natura incentivante* della retribuzione condizionata e variabile o della provvigione e la loro aleatorietà, sin da ora prevedono la possibilità di applicare a tali somme i benefici in tema di “*detassazione*”, fermo restando la compatibilità legale e l'obbligo di sottoscrivere un Accordo Aziendale di secondo livello tra le Parti contraenti, che recepisca e regolamenti quanto precede, nel rispetto del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016.

Nella base di computo della tredicesima mensilità, delle festività e delle ferie si farà riferimento anche a tutti gli elementi retributivi variabili contrattualmente previsti, nel loro valore medio mensile dell'anno precedente. Pertanto, tali Premi nel loro valore medio saranno utili nella determinazione delle retribuzioni differite sopra elencate.

In alternativa a quanto precede, con reciproco beneficio delle Parti in termini di chiarezza per gli Operatori e di semplificazione per i Datori, si concorda la possibilità di sostituire il predetto metodo di calcolo delle incidenze delle retribuzioni condizionate e variabili sulle retribuzioni differite, mediante l'incremento delle rispettive quote percentuali dei Premi Condizionati:

- 8,33% per tredicesima mensilità;
- 8,33% per ferie;
- 0,77% per festività.

Pertanto, la percentuale di resa minima del Premio al raggiungimento degli obiettivi sarà quella concordata quanto vi sia il separato calcolo dei riflessi sulle retribuzioni differite o, in alternativa, la stessa percentuale sarà incrementata del 17,43% per la totalità delle voci retributive differite.

In entrambi i diversi metodi di erogazione, i Premi Condizionati di cui al presente articolo saranno influenti nella determinazione del T.F.R.

La lettera di assunzione e/o i successivi accordi stabiliranno i casi particolari di riconoscimento dei Premi o Provvigioni dell'Operatore di Vendita (per vendite dirette dell'Azienda a Clienti acquisiti dall'Operatore, in caso di cessazione ecc.).

Specifiche circostanze potranno rendere equa la ripartizione della provvigione tra diversi Operatori di Vendita intervenuti nell'acquisizione dell'affare, previo accordo tra le Parti Aziendali interessate.

Ai soli fini del diritto alla provvigione, le proposte d'ordine s'intendono accettate se non respinte per iscritto dall'Azienda entro 30 (trenta) giorni dalla data di ricevimento. Decorso tale termine, in caso si siano verificati eventi che facciano dubitare della solvibilità del Cliente (*esempio: elevazione protesti, morosità ecc.*), l'Azienda, previa tempestiva informazione all'Operatore, potrà rifiutarsi di accettare l'ordine. In tal caso, all'Operatore di Vendita non spetterà alcuna

provvigione.

Le provvigioni o Premi maturati nel mese saranno liquidati dalla fine di ogni trimestre, ugualmente ripartiti nei tre mesi successivi. Entro 30 giorni dalla scadenza del trimestre, l'Azienda invierà all'Operatore di Vendita il resoconto delle provvigioni o premi, con l'indicazione degli elementi essenziali in base ai quali è stato effettuato il calcolo, nonché il relativo importo.

In assenza di comunicazione, decorso il termine di ulteriori 30 giorni, l'Operatore avrà diritto di ricevere le provvigioni o premi mensili da lui calcolati sulle vendite effettuate, fermo restando il reciproco diritto di porli a conguaglio con le provvigioni successivamente concordate.

Ove l'Azienda e il Cliente si accordino per non dare in tutto o in parte esecuzione all'affare, l'Operatore di Vendita ha diritto alla provvigione piena per la parte eseguita e nella misura del solo 50% (cinquanta per cento) per la parte ineseguita.

In sede aziendale, l'Azienda e il Lavoratore potranno concordare provvigioni o premi diversi per determinati affari, gruppi di clienti e zone, individuati di volta in volta con pattuizione scritta.

Tenuto presente che le provvigioni o premi saranno erogati all'Operatore di Vendita a decorrere dal quarto mese dall'inizio del rapporto di lavoro (perchè l'erogazione è suddivisa nelle retribuzioni dei tre mesi successivi al trimestre di maturazione) e dell'esigenza di una fase di avvio delle vendite, le Parti concordano che all'Operatore di Vendita sia riconosciuto nelle retribuzioni mensili del primo trimestre di lavoro un importo, non conguagliabile, pari all'11,74% della sua Componente Parametrica, già comprensivo dei ratei afferenti le retribuzioni differite per tredicesima mensilità, ferie e festività .

TITOLO LV

TRATTAMENTO ECONOMICO: RETRIBUZIONE MENSILE

Art. 231 - Trattamento minimo mensile contrattualmente dovuto (Retribuzione Minima Contrattuale Territoriale Mensile) - Le Parti rilevano crescenti criticità economiche per le famiglie dei Lavoratori che abbisognano, sempre più, di poter contare su retribuzioni, per quanto possibile, costanti ed elevate. Per questo, le Parti hanno quindi confermato di conglobare nel trattamento minimo mensile contrattualmente dovuto, di seguito detto **Retribuzione Minima Contrattuale Territoriale Mensile**, le previgenti voci retributive, prima distinte e/o condizionate:

- A.** Componente Parametrica (*comprensiva anche dell'Indennità di Contingenza e dell'E.D.R.*);
- B.** Elemento Perequativo Mensile Regionale;
- C.** Indennità Contrattuale (*composta dalla Componente di Monetizzazione Mensile dei Permessi e dalla Componente di Mancata Contrattazione, ex I.M.M.C. e*

I.A.M.C.);

D. Indennità Sostitutiva di Mensa.

- E.** Inoltre, poiché lo scopo della retribuzione è di poter acquisire beni e servizi al fine di “garantire a sé e alla sua famiglia un’esistenza libera e dignitosa” (Art. 36 Cost.), le Parti concordano che nel trattamento complessivamente dovuto al Lavoratore sia compreso anche il **Welfare Contrattuale**, avendo esso lo scopo di permettere al Lavoratore l’acquisizione diretta di beni e servizi. “**Welfare Contrattuale**” come previsto per le Categorie degli Operai, Impiegati e Quadri (dettaglio all’art. 239).
- F.** Infine, con il presente rinnovo contrattuale, le Parti, ritenendo obbligatorio che il CCNL sia integrato dalla Contrattazione Aziendale di Secondo Livello e/o dalla Contrattazione Individuale, hanno anche previsto che, in loro mancanza, sia riconosciuta ai Lavoratori un’apposita Indennità di Mancata Contrattazione, così come disciplinata al successivo art. 235.

Il **trattamento contrattuale complessivo**, composto da tutti gli elementi applicabili di cui sopra (A. - F.), tenendo conto delle rispettive incidenze sulla RAL, **rappresenta il valore da assumere ai fini delle comparazioni contrattuali in caso di passaggio da altro CCNL.**

Le Parti, nell’individuare gli importi da riconoscere al Lavoratore hanno assunto, quale normale sistema di calcolo, la c.d. “mensilizzazione”. Resta inteso che le Aziende potranno anche optare per il calcolo delle retribuzioni con il sistema orario, purché, a parità di lavoro, sia garantita l’invarianza dei risultati economici complessivi.

A. Componente Parametrica (già compresa nella R.M.C.T.M.)

La Componente Parametrica, comprensiva anche dell’Indennità di Contingenza e dell’E.D.R., già conglobata nella **R.M.C.T.M.**, all’1° Luglio 2022, è la seguente:

Tab. 1): Componente Parametrica aggiornata, dal 1° luglio 2022

Livello	Componente Parametrica al 6/2022	Valore incrementale NON assorbibile al 1/7/22	Totale Componente Parametrica dal 1/7/22	Valore incrementale NON assorbibile al 1/7/23	Totale Componente Parametrica dal 1/7/23
<i>Quadro</i>	€ 2.098,13	€ 56,25	€ 2.154,38	€ 56,25	€ 2.210,63
<i>A1-ex 1°</i>	€ 1.818,38	€ 48,75	€ 1.867,13	€ 48,75	€ 1.915,88
<i>A2 -ex 2°</i>	€ 1.631,88	€ 43,75	€ 1.675,63	€ 43,75	€ 1.719,38
<i>B1 -ex 3°</i>	€ 1.445,38	€ 38,75	€ 1.484,13	€ 38,75	€ 1.522,88
<i>B2 -ex 4°</i>	€ 1.305,50	€ 35,00	€ 1.340,50	€ 35,00	€ 1.375,50
<i>C1 -ex 5°</i>	€ 1.212,25	€ 32,50	€ 1.244,75	€ 32,50	€ 1.277,25
<i>C2 -ex 6°</i>	€ 1.119,00	€ 30,00	€ 1.149,00	€ 30,00	€ 1.179,00
<i>D1 -ex 7°</i>	€ 1.044,40	€ 28,00	€ 1.072,40	€ 28,00	€ 1.100,40
<i>D2 -ex 8°</i>	€ 932,50	€ 25,00	€ 957,50	€ 25,00	€ 982,50

B. Elemento Perequativo Mensile Regionale (già compreso nella R.M.C.T.M.)

L'Indice Regionale del costo della vita (IPCA) ha un differenziale tra Regioni superiore al 30% (trenta per cento). A parziale recupero di tale differenziale di costo dell'identico paniere di beni e servizi, le Parti confermano la previsione di un Elemento Perequativo Regionale, già conglobato nella Retribuzione Minima Contrattuale Territoriale Mensile prevista al successivo art. 232.

Tale Elemento Perequativo Mensile Regionale, oltre che rispondere al criterio dell'art. 36 della Costituzione, per il quale la retribuzione del Lavoratore deve essere “*proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa*”, ha anche lo scopo di favorire le assunzioni nelle aree con più basso costo della vita che, normalmente, coincidono con quelle a più basso tasso di occupazione.

Qualora la Società abbia sedi di lavoro localizzate in diverse Regioni, la Retribuzione Minima Contrattuale Territoriale Mensile di ciascun Lavoratore sarà quella propria della Regione ove egli ha la sede abituale di lavoro. Al Lavoratore che si trova in altra Regione per trasferta, mantenendo la titolarità dell'originaria sede di lavoro, si continuerà ad erogare la Retribuzione Minima Contrattuale Territoriale Mensile della sede abituale di lavoro. Qualora vi fosse trasferimento del Lavoratore, si dovrà riconoscergli la Retribuzione Minima Contrattuale Territoriale Mensile della nuova Regione sede abituale di lavoro.

C. Indennità Contrattuale (già compresa nella R.M.C.T.M.)

L'Indennità Contrattuale è confermata parte della Retribuzione Minima Contrattuale Territoriale Mensile prevista al successivo art. 232, ed è composta dalla *Componente di Monetizzazione Mensile dei Permessi ed Ex Festività* e dalla *Componente di Mancata Contrattazione*, come riportato nelle successive lettere a) e b):

a) Componente di Monetizzazione Mensile dei Permessi ed Ex festività (già compresa nella R.M.C.T.M.)

Le Parti hanno concordato che le 48 (quarantotto) ore di permesso retribuito in ragione d'anno (*già comprensive delle ex festività*), previste dal previgente CCNL *Amministratori*, siano conglobate nella Retribuzione Minima Contrattuale Territoriale Mensile dovuta, fermo restando il diritto del Lavoratore al corrispondente monte ore annuo (48) di permessi non retribuiti (in quanto già mensilmente liquidati pro quota).

Tale componente retributiva è contrattualmente prevista pur in presenza dell'ulteriore introduzione di 48 ore/anno di permesso retribuito ai sensi dell'art. 174 del presente rinnovo contrattuale.

b) Componente di Mancata Contrattazione (ex IMMC e IAMC: già comprese nella R.M.C.T.M.)

Le Parti, constatato che nel settore di applicazione del presente CCNL, la Contrattazione di secondo livello si è sviluppata meno delle aspettative, concordano di conglobare nella Retribuzione Minima Contrattuale Territoriale Mensile i valori diretti e differiti delle previgenti “I.M.M.C.” e “I.A.M.C.”, correlati all'effettiva presenza del lavoratore.

Tale componente retributiva è contrattualmente prevista pur in presenza dell'ulteriore introduzione della voce retributiva a titolo di Mancata Contrattazione, ai sensi dell'art. 235 del presente rinnovo contrattuale.

D. Indennità Sostitutiva di mensa (già compresa nella R.M.C.T.M.)

L'Indennità Sostitutiva di mensa, spettante a tutti i dipendenti dello Studio in funzione delle presenze al lavoro, è già conglobata nella R.M.C.T.M. prevista al successivo art. 232.

Art. 232 - Retribuzione Minima Contrattuale Territoriale Mensile -

Come già anticipato nell'articolo che precede, la ***Retribuzione Minima Contrattuale Territoriale Mensile*** da riconoscere ai Lavoratori in unico importo lordo onnicomprensivo mensile, è composta dalle seguenti voci:

- Componente Parametrica
- Elemento Perequativo Regionale
- Indennità Contrattuale
- Indennità Sostitutiva di Mensa

ed è utile al calcolo delle retribuzioni dirette, indirette, differite e del T.F.R.

Essa rappresenta, quindi, il valore da assumere ai fini delle comparazioni contrattuali in caso di passaggio da altro CCNL.

Solo in assenza di trattamenti retributivi *ad personam*, la R.M.C.T.M. coinciderà con la **Retribuzione Individuale Mensile** del Lavoratore.

Nelle successive Tabelle 3) si riportano le Retribuzioni Territoriali Minime Contrattuali Mensili suddivise per Regione, livello contrattuale d'inquadramento e per scadenza, che dovranno essere riconosciute ai Lavoratori nell'arco di vigenza del presente CCNL (già aggiornate al Verbale di Errata Corrigere del 27 luglio 2022).

Le Parti concordano d'incontrarsi entro la metà della vigenza prevista del CCNL per valutare la congruità degli aumenti contrattuali rispetto all'evoluzione dell'Indice IPCA, prevedendo eventuali valori correttivi.

Tab. 3. a): Retribuzione Minima Contrattuale Territoriale Mensile in vigore dal 1° Luglio 2022 (oltre le altre voci maturate dal Lavoratore: IMC, Scatti, Indennità ecc.)

Regione	Quad.	A1	A2	B1	B2	C1	C2	D1	D2
Lombardia	2.723,25	2.391,75	2.169,75	1.950,75	1.783,00	1.668,50	1.558,00	1.468,00	1.342,00
Trentino	2.713,25	2.383,75	2.162,75	1.944,75	1.778,00	1.663,50	1.554,00	1.465,00	1.338,00
Liguria	2.713,25	2.383,75	2.162,75	1.943,75	1.778,00	1.663,50	1.553,00	1.464,00	1.338,00
Lazio	2.709,25	2.380,75	2.159,75	1.941,75	1.776,00	1.661,50	1.552,00	1.464,00	1.337,00
Toscana	2.706,25	2.377,75	2.157,75	1.939,75	1.774,00	1.660,50	1.551,00	1.463,00	1.336,00
Emilia Romagna	2.692,25	2.365,75	2.146,75	1.930,75	1.766,00	1.653,50	1.544,00	1.456,00	1.330,00
Friuli	2.685,25	2.359,75	2.141,75	1.925,75	1.762,00	1.649,50	1.541,00	1.454,00	1.328,00
Valle d'Aosta	2.677,25	2.352,75	2.135,75	1.920,75	1.757,00	1.645,50	1.538,00	1.451,00	1.325,00
Umbria	2.677,25	2.352,75	2.135,75	1.920,75	1.757,00	1.645,50	1.538,00	1.451,00	1.325,00
Piemonte	2.670,25	2.346,75	2.130,75	1.916,75	1.753,00	1.642,50	1.535,00	1.448,00	1.323,00
Veneto	2.645,25	2.325,75	2.111,75	1.899,75	1.739,00	1.629,50	1.523,00	1.437,00	1.312,00
Marche	2.617,25	2.301,75	2.090,75	1.880,75	1.722,00	1.614,50	1.509,00	1.425,00	1.301,00
Abruzzo	2.589,25	2.277,75	2.068,75	1.861,75	1.705,00	1.599,50	1.496,00	1.412,00	1.289,00
Sicilia	2.590,25	2.277,75	2.069,75	1.861,75	1.706,00	1.600,50	1.496,00	1.413,00	1.290,00
Puglia	2.585,25	2.274,75	2.066,75	1.859,75	1.703,00	1.598,50	1.495,00	1.411,00	1.288,00
Campania	2.582,25	2.270,75	2.063,75	1.856,75	1.701,00	1.596,50	1.493,00	1.410,00	1.287,00
Sardegna	2.579,25	2.269,75	2.062,75	1.855,75	1.700,00	1.595,50	1.492,00	1.410,00	1.287,00
Calabria	2.546,25	2.240,75	2.036,75	1.833,75	1.681,00	1.578,50	1.477,00	1.396,00	1.273,00
Basilicata	2.545,25	2.239,75	2.035,75	1.832,75	1.680,00	1.578,50	1.476,00	1.395,00	1.273,00
Molise	2.544,25	2.238,75	2.035,75	1.831,75	1.680,00	1.577,50	1.476,00	1.395,00	1.273,00

Tab. 3.b): Retribuzione Minima Contrattuale Territoriale Mensile in vigore dal 1° Luglio 2022 per Operatori di Vendita (oltre le altre voci maturate dal Lavoratore: IMC, Scatti, Indennità ecc.)

Regione	Op. Vendita 1° Categoria	Op. Vendita 2° Categoria	Op. Vendita 3° Categoria
Lombardia	1.604,70	1.501,65	1.402,20
Trentino	1.600,20	1.497,15	1.398,60
Liguria	1.600,20	1.497,15	1.397,70
Lazio	1.598,40	1.495,35	1.396,80
Toscana	1.596,60	1.494,45	1.395,90
Emilia Romagna	1.589,40	1.488,15	1.389,60
Friuli	1.585,80	1.484,55	1.386,90
Valle d'Aosta	1.581,30	1.480,95	1.384,20
Umbria	1.581,30	1.480,95	1.384,20
Piemonte	1.577,70	1.478,25	1.381,50
Veneto	1.565,10	1.466,55	1.370,70
Marche	1.549,80	1.453,05	1.358,10
Abruzzo	1.534,50	1.439,55	1.346,40
Sicilia	1.535,40	1.440,45	1.346,40
Puglia	1.532,70	1.438,65	1.345,50
Campania	1.530,90	1.436,85	1.343,70
Sardegna	1.530,00	1.435,95	1.342,80
Calabria	1.512,90	1.420,65	1.329,30
Basilicata	1.512,00	1.420,65	1.328,40
Molise	1.512,00	1.419,75	1.328,40

Tab. 3. c): Retribuzione Minima Contrattuale Territoriale Mensile in vigore dal 1° Luglio 2023 (oltre le altre voci maturate dal Lavoratore: IMC, Scatti, Indennità ecc.)

Regione	Quad.	A1	A2	B1	B2	C1	C2	D1	D2
Lombardia	2.779,50	2.440,50	2.213,50	1.989,50	1.818,00	1.701,00	1.588,00	1.496,00	1.367,00
Trentino	2.769,50	2.432,50	2.206,50	1.983,50	1.813,00	1.696,00	1.584,00	1.493,00	1.363,00
Liguria	2.769,50	2.432,50	2.206,50	1.982,50	1.813,00	1.696,00	1.583,00	1.492,00	1.363,00
Lazio	2.765,50	2.429,50	2.203,50	1.980,50	1.811,00	1.694,00	1.582,00	1.492,00	1.362,00
Toscana	2.762,50	2.426,50	2.201,50	1.978,50	1.809,00	1.693,00	1.581,00	1.491,00	1.361,00
Emilia Romagna	2.748,50	2.414,50	2.190,50	1.969,50	1.801,00	1.686,00	1.574,00	1.484,00	1.355,00
Friuli	2.741,50	2.408,50	2.185,50	1.964,50	1.797,00	1.682,00	1.571,00	1.482,00	1.353,00
Valle d'Aosta	2.733,50	2.401,50	2.179,50	1.959,50	1.792,00	1.678,00	1.568,00	1.479,00	1.350,00
Umbria	2.733,50	2.401,50	2.179,50	1.959,50	1.792,00	1.678,00	1.568,00	1.479,00	1.350,00
Piemonte	2.726,50	2.395,50	2.174,50	1.955,50	1.788,00	1.675,00	1.565,00	1.476,00	1.348,00
Veneto	2.701,50	2.374,50	2.155,50	1.938,50	1.774,00	1.662,00	1.553,00	1.465,00	1.337,00
Marche	2.673,50	2.350,50	2.134,50	1.919,50	1.757,00	1.647,00	1.539,00	1.453,00	1.326,00
Abruzzo	2.645,50	2.326,50	2.112,50	1.900,50	1.740,00	1.632,00	1.526,00	1.440,00	1.314,00
Sicilia	2.646,50	2.326,50	2.113,50	1.900,50	1.741,00	1.633,00	1.526,00	1.441,00	1.315,00
Puglia	2.641,50	2.323,50	2.110,50	1.898,50	1.738,00	1.631,00	1.525,00	1.439,00	1.313,00
Campania	2.638,50	2.319,50	2.107,50	1.895,50	1.736,00	1.629,00	1.523,00	1.438,00	1.312,00
Sardegna	2.635,50	2.318,50	2.106,50	1.894,50	1.735,00	1.628,00	1.522,00	1.438,00	1.312,00
Calabria	2.602,50	2.289,50	2.080,50	1.872,50	1.716,00	1.611,00	1.507,00	1.424,00	1.298,00
Basilicata	2.601,50	2.288,50	2.079,50	1.871,50	1.715,00	1.611,00	1.506,00	1.423,00	1.298,00
Molise	2.600,50	2.287,50	2.079,50	1.870,50	1.715,00	1.610,00	1.506,00	1.423,00	1.298,00

Tab. 3.d): Retribuzione Minima Contrattuale Territoriale Mensile in vigore dal 1° Luglio 2023 per Operatori di Vendita (oltre le altre voci maturate dal Lavoratore: IMC, Scatti, Indennità ecc.)

Regione	Op. Vendita 1° Categoria	Op. Vendita 2° Categoria	Op. Vendita 3° Categoria
Lombardia	1.636,20	1.530,90	1.429,20
Trentino	1.631,70	1.526,40	1.425,60
Liguria	1.631,70	1.526,40	1.424,70
Lazio	1.629,90	1.524,60	1.423,80
Toscana	1.628,10	1.523,70	1.422,90
Emilia Romagna	1.620,90	1.517,40	1.416,60
Friuli	1.617,30	1.513,80	1.413,90
Valle d'Aosta	1.612,80	1.510,20	1.411,20
Umbria	1.612,80	1.510,20	1.411,20
Piemonte	1.609,20	1.507,50	1.408,50
Veneto	1.596,60	1.495,80	1.397,70
Marche	1.581,30	1.482,30	1.385,10
Abruzzo	1.566,00	1.468,80	1.373,40
Sicilia	1.566,90	1.469,70	1.373,40
Puglia	1.564,20	1.467,90	1.372,50
Campania	1.562,40	1.466,10	1.370,70
Sardegna	1.561,50	1.465,20	1.369,80
Calabria	1.544,40	1.449,90	1.356,30
Basilicata	1.543,50	1.449,90	1.355,40
Molise	1.543,50	1.449,00	1.355,40

Art. 233 - Assorbimenti - Parte dell’aumento retributivo previsto, essendo corrispondente alla rivalutazione dell’Indice IPCA, NON sarà assorbibile, nei valori già inclusi nella Componente Parametrica di cui all’art. 231 e nella Retribuzione Minima Contrattuale Territoriale Mensile di cui al precedente articolo ma che, per comodità, si riportano nella successiva Tabella 4).

Non saranno parimenti assorbibili gli aumenti periodici d’anzianità (scatti).

Tab. 4): Importo mensile lordo non assorbibile

Livello	Valore incrementale NON assorbibile al 1/7/22	Valore incrementale NON assorbibile al 1/7/23
<i>Quadro</i>	€ 56,25	€ 56,25
<i>A1 - ex 1°</i>	€ 48,75	€ 48,75
<i>A2 - ex 2°</i>	€ 43,75	€ 43,75
<i>B1 - ex 3°</i>	€ 38,75	€ 38,75
<i>B2 - ex 4°</i>	€ 35,00	€ 35,00
<i>C1 - ex 5°</i>	€ 32,50	€ 32,50
<i>C2 - ex 6°</i>	€ 30,00	€ 30,00
<i>D1 - ex 7°</i>	€ 28,00	€ 28,00
<i>D2 - ex 8°</i>	€ 25,00	€ 25,00

Art. 234 - Aumenti periodici di anzianità - Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa Società o Studio, il Dipendente ha diritto a **10 (dieci) aumenti triennali della retribuzione, anche solo detti “scatti”**.

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data d'assunzione o dal termine del periodo d'apprendistato.

Gli importi degli scatti in cifra fissa, maturati nel corso di vigenza del presente CCNL, sono determinati, per ciascun livello d'inquadramento, nelle seguenti misure.

Tab. 5): Aumenti periodici di anzianità

Livelli	Importo lordo del singolo scatto
<i>Quadro</i>	€ 40,00
<i>A1 - ex 1°</i>	€ 37,00
<i>A2 - ex 2°</i>	€ 34,00
<i>B1 - ex 3°</i>	€ 31,00
<i>B2 - ex 4° e Op. di 1° Cat.</i>	€ 28,00
<i>C1 - ex 5° e Op. di 2° Cat.</i>	€ 26,00
<i>C2 - ex 6° e Op. di 3° Cat.</i>	€ 24,00
<i>D1 - ex 7°</i>	€ 22,00
<i>D2 - ex 8°</i>	€ 20,00

In occasione del nuovo scatto d’anzianità, l’importo riportato nella Tabella 5) che precede, dovrà sommarsi all’importo degli scatti precedentemente maturati.

In caso di passaggio di livello d’inquadramento, l’importo e il numero degli scatti già maturati si sommeranno ai valori che matureranno nel nuovo livello, sempre entro il limite massimo complessivo di 10 (dieci) scatti triennali.

L’importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, è corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio d’anzianità.

La retribuzione degli scatti concorrerà a formare la **Retribuzione Individuale Mensile** dovuta al Lavoratore per effetto dell’applicazione del presente CCNL.

In ogni caso, è fatto salvo l’eventuale trattamento più favorevole previsto dal presente CCNL o assicurato al Lavoratore.

Gli scatti d’anzianità non potranno essere assorbiti da aumenti di merito o altri aumenti contrattuali.

In caso di passaggio di CCNL: in caso di provenienza da altro CCNL, in occasione dell’Allineamento Retributivo, gli scatti già maturati dal Lavoratore saranno “congelati” nei loro valori previsti dal CCNL di provenienza, eventualmente riparametrati in tredicesimi, qualora nel precedente CCNL fosse previsto un maggior numero di mensilità annuali.

Ciò premesso, dal compiersi dello Scatto di anzianità in corso all’atto del passaggio del CCNL, decorrerà la nuova anzianità del Lavoratore che, in costanza di rapporto, avrà diritto ad ulteriori 10 scatti triennali, secondo la disciplina prevista dal presente articolo.

Art. 235 - Indennità di Mancata Contrattazione (in sigla I.M.C.)

Come detto all’art. 20 del presente CCNL, la condizione normale di applicazione contrattuale prevede che sia sottoscritto un Contratto Collettivo Aziendale di Secondo Livello, in modo da commisurare i benefici ai lavoratori compatibilmente con la situazione aziendale o, in alternativa od in aggiunta, vi siano dei benefici individuali più favorevoli rispetto al CCNL, che deve perciò rappresentare una parte minima. Tali Contrattazioni particolari (di Secondo Livello e/o Individuali) dovranno determinare ai Lavoratori benefici almeno pari alla sottostante *Indennità di Mancata Contrattazione* (in sigla “I.M.C.”). Solo in tali casi, essa non sarà dovuta in quanto assorbita fino a concorrenza dell’ulteriore Contrattazione.

Pertanto, in assenza di Contrattazione, sia essa di Secondo Livello e/o Individuale, con le predette caratteristiche, la I.M.C. sarà spettante per **12 mensilità all’anno** a tutti i Lavoratori in forza nel mese di competenza.

Per i neoassunti e per i Lavoratori cessati, quando spettante, l’Indennità sarà riconosciuta dal primo mese di lavoro integralmente prestato dall’assunzione o

nell'ultimo mese completamente lavorato prima della cessazione.

Tab. 6): Valori Teorici Mensili (VM) dell'Indennità (lordi)

Livello	Valore VM Dall'1/07/2022
Quadro	€ 100,44
A1 (ex 1°)	€ 87,05
A2 (ex 2°)	€ 78,12
B1 (ex 3°)	€ 69,19
B2 (ex 4°) e Op. Vendita 1ª Cat.	€ 62,50
C1 (ex 5°) e Op. Vendita 2ª Cat.	€ 58,03
C2 (ex 6°) e Op. Vendita 3ª Cat.	€ 53,57
D1 (ex 7°)	€ 50,00
D2 (ex 8°)	€ 44,64

L'importo dell'Indennità effettivamente dovuta al Lavoratore, si determinerà moltiplicando il Valore Mensile (VM) di ciascun livello, per il correttivo (H) dei giorni di assenza nel mese, secondo la seguente formula: **Indennità = VM x H**

Tab. 6 a) Correttivo “H” (riferito alle assenze nel mese)

Assenze	Correttivo H
0	1,00
1	0,90
2	0,81
3	0,73
4	0,60
5	0,50
6	0,40
7	0,30
8	0,20
9	0,10
Da 10° in poi	0,00

I giorni di assenza nel mese si calcolano con il seguente criterio convenzionale:

$$\frac{\text{O.L.M.} - \text{O. Ordin. Lav.}}{8} = \text{Assenze nel mese}$$

“O.L.M.” = Ore Lavorabili nel Mese

“O.Lav.” = Ore Ordinarie Lavorate nel Mese

Un resto pari o superiore a 0,5 determina l’incremento di un giorno intero di assenza. Un resto inferiore a 0,5 non incrementa il numero dei giorni di assenza.

Quanto precede è di seguito esemplificato:

$$\begin{array}{lcl} \frac{168 - 162}{8} = 0,75 \rightarrow 1 \text{ assenza} & \frac{168 - 153}{8} = 1,88 \rightarrow 2 \text{ assenze} \\ \frac{168 - 165}{8} = 0,38 \rightarrow 0 \text{ assenze} & \frac{168 - 149}{8} = 2,38 \rightarrow 2 \text{ assenze} \end{array}$$

Per esemplificazione, si riporta in Tabella 6)/b, l’I.M.C. effettivamente spettante in funzione del Livello e delle assenze nel mese, quindi che già tiene conto del Correttivo “H”.

Tab. 6 b): Importi lordi dell’Indennità Mensile di Mancata Contrattazione, in funzione delle assenze

Assenze nel mese	Livello d’Inquadramento								
	Quadro	A1	A2	B1	B2 e Op. 1 ^a	C1 e Op. 2 ^a	C2 e Op. 3 ^a	D1	D2
0	€ 100,44	€ 87,05	€ 78,12	€ 69,19	€ 62,50	€ 58,03	€ 53,57	€ 50,00	€ 44,64
1	€ 90,40	€ 78,35	€ 70,31	€ 62,27	€ 56,25	€ 52,23	€ 48,21	€ 45,00	€ 40,18
2	€ 81,36	€ 70,51	€ 63,28	€ 56,04	€ 50,63	€ 47,00	€ 43,39	€ 40,50	€ 36,16
3	€ 73,32	€ 63,55	€ 57,03	€ 50,51	€ 45,63	€ 42,36	€ 39,11	€ 36,50	€ 32,59
4	€ 60,26	€ 52,23	€ 46,87	€ 41,51	€ 37,50	€ 34,82	€ 32,14	€ 30,00	€ 26,78
5	€ 50,22	€ 43,53	€ 39,06	€ 34,60	€ 31,25	€ 29,02	€ 26,79	€ 25,00	€ 22,32
6	€ 40,18	€ 34,82	€ 31,25	€ 27,68	€ 25,00	€ 23,21	€ 21,43	€ 20,00	€ 17,86
7	€ 30,13	€ 26,12	€ 23,44	€ 20,76	€ 18,75	€ 17,41	€ 16,07	€ 15,00	€ 13,39
8	€ 20,09	€ 17,41	€ 15,62	€ 13,84	€ 12,50	€ 11,61	€ 10,71	€ 10,00	€ 8,93
9	€ 10,04	€ 8,71	€ 7,81	€ 6,92	€ 6,25	€ 5,80	€ 5,36	€ 5,00	€ 4,46
10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Ai fini del calcolo dell’Indennità di Mancata Contrattazione, oltre ai giorni effettivamente lavorati, non si considerano giorni/ore di assenza esclusivamente:

- a) i giorni di ferie;
- b) le ore di riposo compensativo (*quale rarefazione della “Banca delle ore” o “Riposo compensativo” conseguente al lavoro straordinario*);
- c) i riposi per donazione sangue;
- d) le festività infrasettimanali;
- e) il tempo delle assemblee sindacali retribuite, del Referendum Aziendale e dei permessi sindacali, purché siano richiesti dall’Organismo Sindacale o dalla RSA/RST sottoscrittrici del presente CCNL;
- f) i giorni di congedo matrimoniale;
- g) i giorni d’assenza per infortunio riconosciuto INAIL, purché non “*in itinere*” e purché vi sia stato il rispetto da parte del Lavoratore delle disposizioni aziendali di sicurezza e del D. Lgs. 81/2008 e *smi*.

Il Contratto Aziendale di Secondo Livello potrà stabilire che, ai fini del calcolo dell’I.M.C., siano irrilevanti i giorni di permesso goduto ex art. 174 del CCNL.

1) Indennità di Mancata Contrattazione e Tempo Parziale

In caso di Tempo Parziale, il valore dell’Indennità (I.M.C.) spettante sarà moltiplicato per l’Indice di Prestazione del Lavoratore.

2) Indennità di Mancata Contrattazione e Apprendistato

Salvo diverso Accordo tra le Parti, l’Indennità non spetterà agli Apprendisti. Sarà invece spettante in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro dal termine dell’Apprendistato.

3) Indennità di Mancata Contrattazione e Sospensioni

Nel calcolo dell’Indennità, le ore di sospensione dal lavoro, con ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni, dovranno essere considerate “*neutre*” e, quindi, trattate come se nel mese di riferimento la sospensione configurasse un lavoro a Tempo Parziale (*riduzione del tempo di lavoro ordinario in funzione dell’Indice di prestazione*).

4) Indennità di Mancata Contrattazione e Malattia, Maternità/Paternità o Infortunio non professionale

In caso di malattia e/o maternità/paternità/infortunio non professionale (*in quello professionale è già contrattualmente compresa*), la quota di riferimento dell’I.M.C. è inclusa nell’Indennità riconosciuta dall’INPS essendo parte della *Retribuzione Media Globale Giornaliera*, nel valore effettivamente riconosciuto nel mese precedente all’evento in questione. Pertanto, il Datore di lavoro dovrà riconoscere solo l’eventuale quota residua in base all’applicazione del correttivo H al valore VM.

5) Riflessi dell’Indennità Mensile di Mancata Contrattazione e decadenza

L’Indennità, avendo natura premiante, condizionata e variabile, correlata alla presenza, è ininfluente nel calcolo annuale delle retribuzioni indirette, differite e del T.F.R.

L’Indennità di Mancata Contrattazione non spetterà dalla decorrenza dei benefici economici della Contrattazione di Secondo livello od di analoga Contrattazione Individuale.

6) Assorbimento dell’Indennità di Mancata Contrattazione

L’Indennità di cui al presente articolo potrà essere assorbita in presenza di trattamenti retributivi collettivi (Premi ecc.) od Individuali (ad personam, superminimi ecc.). L’assorbimento di tale Indennità potrà avvenire fino a concorrenza con il costo aziendale dell’elemento retribuito assorbito.

TITOLO LVI
TRATTAMENTO ECONOMICO: INDENNITA’
Premessa

Le Indennità sono riconosciute “ad importo” per il lavoro ordinario prestato abitualmente in condizioni di particolare responsabilità. A livello locale, attraverso la Contrattazione Aziendale di secondo livello, potranno essere definite ulteriori Indennità correlate ai particolari modi di esecuzione richiesta per una determinata mansione.

Art. 236 - Indennità mensile di cassa o di maneggio denaro - Al personale adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità e per almeno 15 (quindici) giorni solari nel mese, **qualora risponda della quadratura dei conti e abbia completa responsabilità per errori con l’obbligo di accollarsi le eventuali differenze**, compete, per tutto il tempo dell’incarico e della responsabilità, un’*Indennità mensile di cassa* pari ad **€ 78,00** lordi.

Tale Indennità concorrerà alla formazione della ***Retribuzione Mensile di Fatto*** ma, essendo già comprensiva dei ratei di mensilità differite, per previsione delle Parti, sarà ininfluente nella determinazione della tredicesima mensilità, delle festività, delle ferie, nonché del T.F.R.

Avendo tale Indennità natura risarcitoria di un danno potenziale, che non è legato al tempo lavorato, ma alla specifica operazione di “quadratura dei conti”, sarà ininfluente l’Indice di Prestazione del Lavoratore e, pertanto, l’Indennità sarà interamente dovuta anche in caso di lavoro a tempo parziale, purché in presenza dei requisiti di mansioni e responsabilità previste al presente articolo.

Art. 237 - Indennità per il Lavoro Discontinuo

Tenuto conto che per il Lavoro Discontinuo si prevedono pause di attesa all'interno dell'orario pattuito di lavoro, con riconoscimento della relativa retribuzione mensile, cioè prevista sulla base dell'orario contrattuale (da 174 a 195 ore/mese), le Parti hanno ritenuto congruo prevedere in aggiunta una specifica “*Indennità di attesa*” di lordi **€ 4,00** (Euro quattro/00) per ciascuna ora prevista nel contratto individuale come ordinaria, ma eccedente la base di 40 ore/settimanali fino alla 45^a ora settimanale.

Le eventuali ore eccedenti la 45^a ora settimanale dovranno essere retribuite con le specifiche maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.

Esempio:

195 ore pattuite - 173 ore = 22 ore x € 4,00 = 88,00 €/mese di Indennità di attesa.

In caso di superamento della 45^aora settimanale, retribuire anche le ore eccedenti come lavoro straordinario.

TITOLO LVII WELFARE CONTRATTUALE

Art. 238 - Welfare Contrattuale: costituzione

Con l'applicazione del presente CCNL, in aggiunta agli eventuali benefici aziendali già stabiliti, quali Premio di Risultato o Partecipazione agli Utili d'Impresa o Welfare Aziendale, le Parti concordano un “***Welfare Contrattuale***” **obbligatoriamente** dovuto al Lavoratore, così come successivamente definito.

Le prestazioni di Welfare Contrattuale saranno erogate tramite Accordi aziendali di Secondo livello o mediante Regolamento aziendale, con beneficiari tutti i Lavoratori, anche per il tramite delle Piattaforme convenzionate con l'En.Bi.F., i cui riferimenti sono evidenziati nel sito dell'Ente Bilaterale, alle condizioni previste nei successivi articoli.

In alternativa alla proposta contrattuale, potrà essere deliberata una diversa piattaforma di servizi Welfare, sempre tramite Accordo di Secondo livello tra Azienda e RSA assistita da un Delegato, ferma restando la garanzia degli importi di Welfare Contrattuale previsti al successivo articolo.

Art. 239 - Welfare Contrattuale: importi e condizioni

Le Parti, riconoscendo l'importanza e la convenienza per i Lavoratori delle prestazioni di *Welfare*, concordano quanto segue:

a) Valori di *Welfare Contrattuale* dal 2022 ed anni seguenti:

Il Datore di lavoro metterà a disposizione un *Welfare Contrattuale* pari al valore minimo annuo di:

Livello	Dal 2022 in poi
Quadro	€ 1.200/anno
A1, A2, B1, B2, C1, C2, D1, D2 Operatori di Vendita	€ 600/anno

Tale *Welfare* sarà a disposizione di tutti i Lavoratori in forza che abbiano superato il Patto di prova all’atto dell’accredito, nella misura del 50% nel mese di luglio e, per il restante 50%, nel mese di dicembre (*1° versamento: luglio 2022; 2° versamento: dicembre 2022; 3° versamento: luglio 2023 ecc.*).

Tali importi dovranno considerarsi distinti e non assorbibili rispetto ad eventuali prestazioni di *Welfare Aziendale*, sostitutivo del Premio di Risultato, e saranno in aggiunta agli eventuali benefici di analoga natura già presenti in Azienda.

- b) Destinatari: i valori di *Welfare Contrattuale* saranno spettanti a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro Categoria, dal tipo di contratto di lavoro subordinato che sia stato sottoscritto: tempo indeterminato o determinato di durata contrattuale prevista superiore a 12 (dodici) mesi; a tempo pieno o parziale, purché il tempo medio ordinario lavorato sia almeno pari a 20 (venti) ore settimanali; lavoratori apprendisti; lavoratori intermittenti con indennità di disponibilità, telelavoratori o lavoratori “*Agili*”. Sono altresì compresi i lavoratori dipendenti in astensione obbligatoria o in congedo parentale. Sono invece esclusi i tirocinanti o stagisti e i lavoratori in aspettativa non retribuita.
- c) I valori di *Welfare Contrattuale* definiti nel precedente punto a) sono comprensivi di eventuali ritenute previdenziali o fiscali che fossero poste a carico dell’Azienda. Pertanto, i valori indicati coincideranno con il costo aziendale. Di conseguenza, in caso di futuro diverso trattamento previdenziale o fiscale, l’Azienda s’impegna a garantire ai Lavoratori solo l’invarianza di costo. I valori di *Welfare Contrattuale* saranno esposti nel cedolino paga, ai fini della prova e della corretta gestione degli stessi, attualmente, senza ritenuta previdenziale e assoggettamento fiscale.
- d) I valori di *Welfare Contrattuale* dovranno essere utilizzati entro 12 mesi dalla loro messa a disposizione del Lavoratore, con l’attenzione di evitare il superamento dei limiti legali di utilizzo previsti per ciascun anno di calendario (*esempio: destinazione n. 7, successivo punto f), utilizzabile entro il limite di € 258,23 per anno di calendario*). Per questo, salvo diverso Accordo Aziendale di Secondo Livello, decorso il termine, essi scadranno senza alcun diritto di rimborso o di tardiva prestazione sostitutiva. Essi potranno essere destinati al

Lavoratore e ai suoi familiari nei casi previsti, anche se essi non fossero fiscalmente a carico, ad eccezione degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale (*coniuge non legalmente ed effettivamente separato; figli, compresi quelli riconosciuti, adottivi o affidati; per ogni altra persona indicata nell'articolo 433 del codice civile. Cfr. Art. 51, comma 2 e 12 TUIR*), per una o più destinazioni del successivo punto f), fermo restando che l'utilizzo contrattuale sarà scelto dal Lavoratore tra una delle esemplificazioni ivi previste. I valori di *Welfare Contrattuale* non sono divisibili o frazionabili, non sono rimborsabili né cedibili, salvo il caso di destinazione alla Previdenza Complementare da parte del Lavoratore.

- e) Attuali caratteristiche del *Welfare Contrattuale*
- Regime fiscale e contributivo: esente parzialmente o totalmente (cfr. art. 51, D.P.R. n. 917/1986 e s.m.i., c.d. “TUIR”)
 - Soggetti beneficiari: Lavoratori dipendenti e i loro familiari, ex art. 12 “TUIR”
 - Fermo restando che non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro dei valori di *Welfare Contrattuale*, il loro utilizzo avverrà tramite la Piattaforma elettronica individuata e convenzionata En.Bi.F., o la diversa piattaforma individuata dal Contratto di Secondo Livello o dal Regolamento aziendale. Su scelta del Lavoratore, potranno essere favorevolmente destinati alla Previdenza Complementare.
- f) Possibili destinazioni dei valori di *Welfare Contrattuale* da integrare, coordinare ed eventualmente estendere, per il tramite della Contrattazione di Secondo livello o del Regolamento aziendale, anche in funzione delle future modifiche dell'art. 51 TUIR:
- 1) Per Opere e servizi per finalità sociali
 - Check up medici
 - Visite specialistiche
 - Cure odontoiatriche
 - Terapie e riabilitazione
 - Sportello ascolto psicologico
 - Assistenza domiciliare
 - Badanti
 - Case di riposo
 - 2) Per Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi:
 - Asili nido
 - Servizi di babysitting

- Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore
 - Università e Master
 - Libri di testo scolastici e universitari
 - Doposcuola o Pre-scuola
 - Buoni pasto e mensa scolastica
 - Scuolabus o gite didattiche
 - Frequentazione di corso integrativo (lingue straniere, lingua italiana per bambini stranieri ecc.)
- 3) Per Ludoteche, centri estivi o invernali:
- Spese per frequentazione di campus estivi o invernali
 - Spese per frequentazione di ludoteche
- 4) Per Servizi di assistenza ai familiari anziani che abbiano compiuto 75 anni e/o non autosufficienti nello svolgimento di attività quotidiane, ovvero con necessità di documentata sorveglianza continua:
- Badanti
 - Assistenza domiciliare
 - Case di riposo (Residenza Sanitaria Assistita)
 - Case di cura
- 5) Per Servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti, anche se affidate a terzi, ivi compresi gli esercenti servizi pubblici
- 6) Abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari a carico
- 7) Per Beni e servizi in natura *(attualmente, entro il limite massimo € 258,23/anno, onnicomprensivi o, per il solo anno 2023, fino ad € 3.000/anno per i Lavoratori con figli a carico che ne facciano apposita richiesta, secondo la previsione vigente)*
- Buoni spesa per generi alimentari
 - Buoni spesa per acquisti vari
 - Buoni carburante
 - Ricariche telefoniche
 - *Solo per il 2023 e per i Lavoratori con figli a carico che ne facciano apposita richiesta, secondo la previsione vigente:* rimborso delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale sostenute dal lavoratore

- 8) Alla Previdenza Complementare del Lavoratore (incremento pensione).

Art. 240 - Welfare Aziendale: costituzione

L'Azienda, preferibilmente tramite Accordo di Secondo livello sottoscritto con la RSA, o anche tramite Regolamento Aziendale, potrà costituire anche il *Welfare Aziendale*, in favore dei Lavoratori dipendenti, ampliando i valori e le destinazioni del *Welfare Contrattuale*. Anche tale Welfare sarà esente da contribuzione previdenziale ed assoggettamento fiscale, a norma del citato art. 51, TUIR.

Inoltre, in aggiunta a tutto quanto precede, l'Accordo di Secondo livello (ex art. 1, comma 187, L. 208/2015) potrà prevedere, per volontà del lavoratore, la destinazione del Premio di Risultato alle possibili scelte di *Welfare*.

Al proposito, è particolarmente agevolata la conversione, totale o parziale, dei valori del Premio di Risultato spettante in Previdenza Complementare, sempre in regime di esenzione e con massimale annuale attualmente elevato ad € 5.164,57.

TITOLO LIII

TRATTAMENTO ECONOMICO: MAGGIORAZIONI

Premessa sui Regimi di Flessibilità

Le Parti sono coscienti delle nuove esigenze socialmente diffuse:

- *la tempestività pretesa in tutti gli ambiti dei servizi, che limita la possibilità di organizzare il lavoro;*
- *la conseguente grande variabilità nella domanda di lavoro, che in assenza di flessibilità renderebbe impossibile la soddisfazione della domanda o la saturazione delle ore lavorabili;*
- *la diffusione delle “aperture” anche nelle giornate di riposo e festive;*
- *le marginalità decrescenti di settore, che obbligano a limitare i tempi retribuiti improduttivi.*

Le Parti riconoscono che la risposta coerente a tali esigenze, consiglia di ricorrere al lavoro supplementare, straordinario, all'attivazione della Banca delle Ore, alla necessità del lavoro festivo, all'eventuale lavoro notturno, il tutto con inevitabili onerosità aggiuntive per il Lavoratore.

Per questo, le Parti hanno concordato articolate maggiorazioni orarie al fine di rendere le retribuzioni di flessibilità coerenti alle diverse onerosità della prestazione richiesta al Lavoratore, in modo da ricercare e favorire una condizione “d'indifferenza” alla collocazione e al modo della prestazione.

Premesso tutto quanto sopra e anche al fine di limitare gli usi impropri dei Regimi di Flessibilità, le Parti hanno concordato differenti percentuali di maggiorazione a seconda che la prestazione sia contenuta entro le complessive 10 (dieci) ore giornaliere e 48 (quarantotto) ore settimanali o, per composizione multiperiodale dell'orario settimanale di lavoro, sia eccedente tale limite; se essa sia richiesta in giorno di riposo o feriale, in giorno festivo o in orario notturno. Inoltre, si è tenuto anche conto della diversa onerosità quando la prestazione è “prolungamento” o “anticipazione” dell'orario ordinario di lavoro (cd. “straordinario prolungato”), oppure non adiacente all'orario

ordinario di lavoro (cd. “straordinario spezzato”).

Le Parti hanno, quindi, concordato le seguenti previsioni, successivamente dettagliate:

A. Lavoro Straordinario: quando la prestazione richiesta è individuale o individuale plurima: se contenuto entro le complessive 10 (dieci) ore giornaliere, le 48 (quarantotto) ore settimanali e le 300 (trecento) ore annue di straordinario, esso sarà retribuito con le maggiorazioni previste all'art. 241, se eccedente uno di tali limiti, sarà retribuito con le diverse maggiorazioni spettanti e con il diritto del Lavoratore ai riposi compensativi, computati nel Conto Riposi Individuali, di cui all'art. 242. Resta inteso che, con Accordo Aziendale di Secondo livello o richiesta scritta del Lavoratore, anche fin dalla prima ora di straordinario, potrà essere applicata la disciplina del lavoro straordinario con riposo compensativo, con la retribuzione delle sole maggiorazioni e accredito di corrispondenti permessi retribuiti.

B. Banca delle Ore: è attivabile dal Datore di lavoro, quando la modifica del normale orario di lavoro sia collettiva (aziendale, di reparto, ufficio, ecc.), così come previsto all'art. 245.

Da ultimo, quando consigliato da particolari condizioni aziendali, settoriali o ambientali, oppure quando vi è significativa presenza di straordinario richiedente maggiore onerosità per i ridotti tempi di attivazione, le Parti Aziendali potranno sottoscrivere un Accordo di Secondo Livello che temporaneamente preveda un incremento delle maggiorazioni contrattuali.

Art. 241 - Lavoro straordinario (individuale o individuale plurimo) -

Il lavoro straordinario è quello richiesto dal Datore di lavoro e prestato dal Lavoratore oltre l'orario settimanale contrattualmente predeterminato, con l'esclusione del lavoro svolto in regime di flessibilità (Banca delle Ore) o per recupero di ritardi o assenze.

Con il preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi, è facoltà del Datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale entro il limite massimo complessivo di 60 (sessanta) ore settimanali, *comprehensive di lavoro ordinario, straordinario, eventuali intensificazioni e rarefazioni con accredito nella Banca delle Ore*, fermo restando il limite massimo complessivo di **300 (trecento) ore annue di lavoro straordinario** e il rispetto dei limiti massimi contrattuali (art. 162) e legali sull'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

È demandata alla Contrattazione Aziendale di secondo livello la possibilità di concordare un diverso limite annuo di lavoro straordinario, purchè giustificato, temporaneo, rigorosamente motivato e nel rispetto dei limiti di tutela della salute del Lavoratore.

Fatte salve le comprovate situazioni personali di forza maggiore, impossibilità sopravvenuta o proporzionato e documentato impedimento del Lavoratore, per il dovere di collaborazione che caratterizza il rapporto di lavoro subordinato, l'effettuazione dello straordinario richiesto è obbligatoria:

- purchè esso sia motivato da ragioni impreviste o oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive;

- sia richiesto per intervenuta calamità o nel rispetto del preavviso superiore a 4 giorni lavorativi;
- sia richiesto entro i seguenti limiti:
 - a) 10 ore giornaliere complessive (*ordinario + straordinario*);
 - b) 48 ore settimanali complessive (*ordinario + straordinario*);
 - c) 300 ore annue di straordinario.

Pertanto, in caso d'ingiustificato rifiuto a prestare il lavoro straordinario legittimamente richiesto entro i limiti di cui alle lettere a), b) e c) che precedono, il Lavoratore, previa contestazione disciplinare, sarà passibile di sanzione per mancata collaborazione.

Il lavoro straordinario richiesto conformemente ai criteri di cui sopra, sarà dovuto anche in presenza di corrispondenti voci di forfettizzazione mensile, entro i limiti complessivi da essa previsti.

Il Lavoratore effettuerà il lavoro straordinario, solo su richiesta o autorizzazione aziendale, trasmessa tramite il Responsabile a ciò preposto e/o autorizzato.

Per il temperamento degli opposti interessi, le Parti concordano che:

- a) il lavoro straordinario “obbligatorio” (*individuale o individuale plurimo*) effettuato entro la 10^a ora giornaliera, la 48^a ora settimanale e le 300 ore annue, sia liquidato con la retribuzione nel mese di effettuazione, con le maggiorazioni previste nella seguente Tabella 1). *Resta salvo il diritto del Lavoratore a richiedere il riconoscimento dello straordinario con permesso compensativo, di cui al successivo articolo 242;*
- b) il lavoro straordinario “facoltativo” (*individuale o individuale plurimo*) eccedente la 10^a ora giornaliera e la 48^a ora settimanale, sia retribuito conformemente alle previsioni dello *straordinario con permesso compensativo*, di cui al successivo articolo 242, con relativo accredito nel Conto Permessi Individuali del Lavoratore. *Resta salvo il diritto del Lavoratore a richiedere il riconoscimento dello straordinario senza permesso compensativo, con le sole maggiorazioni di cui al presente articolo.*

Le maggiorazioni dello straordinario da calcolarsi sulla **Retribuzione Individuale Oraria** e da liquidarsi con la retribuzione del mese di competenza, sono le seguenti.

Tab. 1): Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario *

	a) Descrizione dello straordinario	b) Maggiorazione per Straordinario Prolungato			c) Maggiorazione per Straordinario Spezzato		
		<i>Preavviso Normale</i>	<i>Richiesta Tempestiva</i>	<i>Richiesta Urgente</i>	<i>Preavviso Normale</i>	<i>Richiesta Tempestiva</i>	<i>Richiesta Urgente</i>
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	14%	17%	20%	17%	20%	23%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali	16%	19%	22%	19%	22%	25%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	22%	25%	28%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	24%	27%	30%
E	In regime notturno in giorno feriale	22%	25%	28%	25%	28%	31%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	28%	31%	34%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	30%	33%	36%

* Per le definizioni del lavoro notturno, “prolungato”, “spezzato”, “con preavviso”, “tempestivo” e “urgente” si rinvia all’art. 4.

Tab. 2): Lavoro discontinuo - Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario *

	a) Descrizione dello straordinario	b) Maggiorazione per Straordinario Prolungato			c) Maggiorazione per Straordinario Spezzato		
		<i>Preavviso Normale</i>	<i>Richiesta Tempestiva</i>	<i>Richiesta Urgente</i>	<i>Preavviso Normale</i>	<i>Richiesta Tempestiva</i>	<i>Richiesta Urgente</i>
A	Entro le 8 ore settimanali di straordinario	15%	18%	21%	18%	21%	24%
B	Oltre le 8 ore settimanali di straordinario	17%	20%	22%	20%	23%	26%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	23%	26%	29%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	25%	28%	31%
E	In regime notturno in giorno feriale	23%	26%	29%	26%	29%	32%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	29%	32%	35%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	31%	34%	37%

* Per le definizioni del lavoro notturno, “prolungato”, “spezzato”, “con preavviso”, “tempestivo” e “urgente” si rinvia all’art. 4.

Come sopraddetto, le maggiorazioni dello straordinario dovranno essere liquidate con la retribuzione del mese nel quale esso è stato effettuato e dovranno essere evidenziate con apposita voce nel cedolino paga del Lavoratore.

Il lavoro straordinario prestato in modo “*fisso e continuativo*”, ma entro i limiti complessivi annuali previsti dal presente CCNL, retribuito con le maggiorazioni contrattualmente previste, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell’orario di lavoro, non darà origine al c.d. *consolidamento*, né potrà trasformare la relativa retribuzione per lavoro straordinario in retribuzione ordinaria.

La retribuzione dello straordinario, eccetto che in presenza di apposita *voce di forfetizzazione* facente parte della RIM, sarà influente nella determinazione delle retribuzioni indirette, differite, nonché del T.F.R.

Per tutto quanto non previsto dal presente CCNL o dalla successiva Contrattazione Aziendale di Secondo Livello, in materia d’orario di lavoro e di lavoro straordinario, valgono le vigenti norme di Legge.

Art. 242 - Lavoro straordinario (*individuale o individuale plurimo*) con permesso compensativo - In caso di richiesta di lavoro straordinario facoltativo, ovvero eccedente le complessive 10 (dieci) ore giornaliere e le 48 (quarantotto) ore settimanali, esso dovrà essere retribuito con le maggiorazioni della **R.I.O.** previste nella successiva Tabella 2), e prevedere la maturazione per il Lavoratore di corrispondenti *permessi compensativi*.

Quindi, anche in questo caso, la maggiorazione per il lavoro straordinario sarà corrisposta nel mese di effettuazione e, sempre entro tale scadenza, saranno accreditati nel Conto Permessi Individuali le corrispondenti ore di lavoro straordinario effettuato dal Lavoratore, che potrà utilizzarle in gruppi di 4 (quattro) o di 8 (otto) ore, previo accoglimento della richiesta presentata al Datore di lavoro con preavviso superiore a 2 (due) giorni lavorativi.

Per l’accoglimento della richiesta di permesso, lo Studio dovrà privilegiare la scelta del Lavoratore, ovviamente conciliandola alle eventuali inderogabili esigenze di servizio.

La gestione dei permessi individuali conseguenti allo straordinario sarà *continua* e, pertanto, il saldo dei permessi maturati al 31 dicembre di ogni anno, sarà riportato al successivo 1° gennaio.

Il Lavoratore, per una volta nell’arco di ciascun anno di calendario, potrà richiedere la liquidazione dei permessi per la parte eccedente le 160 (centosessanta) ore. In tal caso, le ore eccedenti le 160 (centosessanta) dovranno essere retribuite con l’ulteriore maggiorazione del 15% (quindici per cento).

Lo straordinario senza l’effettivo godimento del previsto permesso compensativo, concorrerà ai limiti contrattuali e legali del normale lavoro straordinario.

In caso di esplicita richiesta del Lavoratore, o con Accordo Aziendale di Secondo livello, la presente disciplina sul *lavoro straordinario con permesso compensativo* potrà essere applicata a tutto il lavoro straordinario richiesto.

Tab. 3): Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario con permesso compensativo*

	a) Descrizione dello straordinario con permesso/riposo compensativo	b) Maggiorazione per Straordinario Prolungato			c) Maggiorazione per Straordinario Spezzato		
		Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, entro il 25% dell'orario normale di lavoro	3%	6%	9%	6%	9%	12%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, oltre il 25% dell'orario normale di lavoro	5%	8%	11%	8%	11%	14%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	11%	14%	17%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	13%	16%	19%
E	In regime notturno in giorno feriale	11%	14%	17%	14%	17%	20%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	17%	20%	23%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	19%	22%	25%

* Per le definizioni del lavoro notturno, “prolungato”, “spezzato”, “con preavviso”, “tempestivo” e “urgente” si rinvia all’art. 4.

Art. 243 - Lavoro “a recupero” - E’ il lavoro richiesto, autorizzato e svolto, oltre l’orario giornaliero contrattualmente predeterminato per recupero di ritardi o arresti dovuti a cause di forza maggiore, ma entro i limiti settimanali di lavoro effettivo previsti dall’orario contrattuale. Normativamente, esso è equiparato allo “straordinario con riposo compensativo”, ma al Lavoratore non dovrà essere riconosciuta alcuna maggiorazione.

Esempio: Il Lavoratore inizia il lavoro 30 minuti dopo il normale orario. Successivamente, previo accordo del Datore, al termine del normale orario, svolgerà 30 minuti di lavoro aggiuntivo per recupero dell’avvenuto inizio posticipato.

Art. 244 - Lavoro straordinario o supplementare: Indennità forfetaria mensile - In materia di Indennità forfetaria del lavoro straordinario o supplementare, è prevista la seguente disciplina:

A. Forfetizzazione “fissa” dello straordinario/supplementare, quale componente della Retribuzione Individuale Mensile (R.I.M.)

- a) Il personale Direttivo, ovvero i Lavoratori con la qualifica di Quadro, livello A1 (ex 1°) e A2 (ex 2°), non sono soggetti a limitazioni d’orario e la **R.M.C.T.M.**, prevista per tali livelli d’inquadramento, già comprende la retribuzione di eventuale lavoro straordinario o supplementare che sia effettuato nei giorni lavorativi e nei limiti della normalità, cioè entro il limite di 22 (ventidue) ore mensili. Eventuale lavoro straordinario ricorrente che sia eccedente tali limiti, potrà essere forfetizzato con apposita voce retributiva ad integrazione della **R.I.M.**, prima pattuita.
- b) I Lavoratori di livello B1 (ex 3°) e B2 (ex 4°) non sono soggetti alla disciplina legale e contrattuale sull’orario di lavoro ogniqualvolta gestiscano e coordinino altri Lavoratori, con responsabilità diretta della disciplina del loro lavoro e dei risultati conseguiti, ordinariamente senza partecipare direttamente ai servizi. Per tali ragioni, per i Lavoratori di livello B1 e B2, in alternativa alla retribuzione analitica del lavoro straordinario, sarà possibile prevedere un’indennità di forfetizzazione quale integrazione della **R.I.M.**
- c) Nei casi di forfetizzazione “fissa” dello straordinario, cioè non soggetta a verifiche periodiche di congruità, la stessa dovrà considerarsi parte stabile della **R.I.M.** del Lavoratore e sarà, quindi, utile per il calcolo delle retribuzioni indirette, differite e per il T.F.R.
- d) Quando l’indennità di forfetizzazione mensile di lavoro straordinario fosse componente fissa della R.I.M., con prolungata impossibilità sopravvenuta allo svolgimento del lavoro straordinario da parte del Lavoratore (oltre tre mesi), l’Azienda potrà mensilmente trattenere la corrispondente voce mensile di forfetizzazione incrementata del 16,66%, per tener conto dei riflessi sulle retribuzioni indirette delle ferie e della tredicesima mensilità.

In caso di prolungata prestazione parziale dello straordinario forfetizzato richiesto, ovvero d’impossibilità che siano eccedenti sei mesi di calendario, la relativa voce di forfetizzazione potrà essere trattenuta pro-quota, sempre con la maggiorazione del 16,66%.

Nell’ipotesi d’impossibilità ricorrente a prestare lo straordinario forfetizzato, vi sarà una sola “carenza” di sei mesi nell’arco mobile di 48 (quarantotto) mesi.

B. Forfetizzazione “temporanea e variabile” dello straordinario/supplementare

- a) Per i Lavoratori di qualsiasi livello, per il tempo che operano fuori sede e per i quali non sia di fatto documentabile in modo obiettivo lo straordinario prestato, è possibile, in alternativa alla sua retribuzione analitica, prevedere un’indennità mensile di forfetizzazione del lavoro straordinario.
- b) Quando l’importo di forfetizzazione è temporaneo e variabile, come il corrispondente lavoro straordinario previsto e gli stessi possono variare nel tempo a seconda delle necessità dello Studio/Azienda e del Lavoratore, la forfetizzazione sarà ininfluente nella determinazione delle retribuzioni indirette, differite (*tricesima mensilità, festività e ferie*) e del T.F.R. e non concorrerà a formare la **Retribuzione Individuale Mensile**. In tali casi, lo Studio non riconoscerà, pro quota, l’indennità di forfetizzazione dello straordinario durante il periodo feriale e in tutti i casi di assenza dal lavoro, a qualsiasi titolo effettuata.
- c) In particolare, anche nel contratto di lavoro a Tempo Parziale, in caso di difficoltà nel documentare analiticamente il lavoro supplementare prestato fuori dall’abituale sede di lavoro o in sede non organizzata o conseguente a richieste di terzi per esigenze non programmabili e non rinviabili, è possibile, con accordo sottoscritto nella lettera d’assunzione, prevedere un tetto mensile e settimanale di forfetizzazione del lavoro supplementare prestato dal Lavoratore, per tale intendendosi quello compreso tra il previsto orario di Tempo Parziale e quello del Tempo Pieno. In aggiunta a quanto precede, sarà possibile, anche tramite successivo Accordo assistito (*Sindacale o presso la Direzione Territoriale del Lavoro*), prevedere la forfetizzazione del lavoro supplementare e straordinario, ferma restando la possibilità alternativa di utilizzo dello straordinario con permesso compensativo.
- d) Resta inteso che, salvo sia diversamente pattuito tra le Parti nell’Accordo Individuale o nell’eventuale Contratto Aziendale di Secondo livello, per i Lavoratori soggetti alla disciplina sull’orario di lavoro (*Lavoratori B1 e B2 livello che non coordinano altri lavoratori e per quelli di livello inferiore al B2*), la forfetizzazione del lavoro straordinario sarà sostitutiva solo della retribuzione dello straordinario effettuato nei primi 5 (cinque) giorni della settimana ed entro il limite massimo di 10 (dieci) ore settimanali, sempre nel rispetto del limite contrattuale di 300 (trecento) ore annue.
- e) L’indennità di forfetizzazione mensile di lavoro straordinario, che non abbia le caratteristiche di componente fissa della R.I.M., cesserà nei seguenti casi:
 - perdurante impossibilità sopravvenuta allo svolgimento del lavoro straordinario da parte del Lavoratore;
 - nuovo assetto organizzativo che escluda la necessità del ricorso al lavoro straordinario ricorrente.

- f) La cessazione della forfetizzazione temporanea e variabile dovrà risultare da comunicazione scritta ricevuta dal Lavoratore.
- g) In caso di cessazione della forfetizzazione, al Lavoratore sarà successivamente dovuta la retribuzione contrattualmente prevista per tutto il lavoro straordinario richiesto e prestato, sempre fatta salva la possibilità di ricorrere allo straordinario con permesso compensativo o l'accredito nella Banca delle Ore.

C. Sintesi e Regole comuni

- a) *La forfetizzazione dello straordinario potrà essere “fissa” o “temporanea e variabile”:*
 - a. *la forfetizzazione fissa si ha ogniqualevolta tale voce è componente della **R.I.M.** dovuta al Lavoratore. In questo caso, essendo voce stabile, continuerà a permanere anche nell'ipotesi di mancata richiesta o interesse aziendale alla sua effettuazione. Nel caso d'impossibilità o indisponibilità sopravvenuta del Lavoratore, sarà possibile effettuare la relativa trattenuta nel rispetto dei criteri e dei limiti di cui al punto d), lettera A. che precede;*
 - b. *la forfetizzazione temporanea e variabile non è componente della **R.I.M.** ma voce della **R.I.F. (Retribuzione Individuale di Fatto)** dovuta al Lavoratore, quale alternativa alla sua retribuzione analitica per le ragioni previste ai precedenti punti a), b), e c), lettera B. All'atto dell'incarico, della trasferta o del trasferimento, l'Azienda dovrà precisare oltre che il valore della forfetizzazione temporanea e variabile, la sua prevedibile durata (a condizione o a tempo).*
- b) *L'importo di forfetizzazione del lavoro straordinario dovrà essere formalizzato in atto sottoscritto dallo Studio e dal Lavoratore (nella lettera di assunzione o in quella di concessione dell'indennità sostitutiva o in successivo Accordo assistito). Tale previsione scritta deve indicare anche il limite orario medio mensile di straordinario/supplementare forfetizzato.*
- c) *Salvo diverso Accordo Aziendale di Secondo Livello, anche in caso di forfetizzazione, lo straordinario effettuato dai Lavoratori soggetti alla disciplina sull'orario di lavoro in giorno di riposo o festivo o che sia eccedente la decima ora giornaliera o la quarantottesima ora settimanale, dovrà essere retribuito unitamente alle altre competenze mensili, con la maggiorazione prevista per lo straordinario prestato, fermo restando l'alternativo utilizzo dello straordinario con riposo compensativo o l'accredito nella Banca delle Ore.*
- d) *La presente disciplina, nella parte normativa, è cedevole rispetto a quella eventualmente stabilita dagli Accordi Aziendali di Secondo livello o dagli Accordi Individuali sottoscritti con l'assistenza delle Parti firmatarie il presente CCNL.*

Art. 245 - Banca delle Ore (disciplina collettiva)

Le Parti riconoscono l'opportunità che, nell'interesse del Lavoratore e dell'Impresa, si limiti il ricorso agli ammortizzatori sociali quali la Cassa Integrazione Guadagni ricorrendo, per quanto

possibile, ai regimi di flessibilità aziendale compensativa, dato che hanno un'onerosità limitata per l'azienda e prevedono l'intera retribuzione per il Lavoratore, adattando la prestazione di lavoro all'effettive necessità aziendali, ogniquale volte esse richiedano forte variabilità della prestazione. In tal modo, si ricorrerà alla sospensione del lavoro con ricorso alle integrazioni salariali solo nei casi di maggiore gravità e prevedibile durata della crisi. Resta inteso che le rarefazioni eccedenti le 12 (dodici) ore settimanali, salvo diverso Accordo di Secondo livello, giustificheranno la sospensione con ricorso alla CIG applicabile.

A. Definizione e disciplina

Nel caso di lavoro richiesto per più intensa attività riferita all'intera Azienda o Reparto, Ufficio, Squadra, Categoria, ecc., con successivi e prevedibili periodi d'attività ridotta, lo Studio/Azienda potrà, per qualsiasi livello e tipologia di lavoro prevista dal presente CCNL:

- a) intensificare l'orario ordinario di lavoro, con rarefazione retribuita a recupero delle ore lavorate nell'intensificazione;
- b) ridurre l'orario ordinario di lavoro (rarefazione) a fronte di una successiva prevedibile intensificazione.

Quindi, potranno verificarsi i seguenti casi:

1. Intensificazione e, cioè, superare, in regime di lavoro ordinario, l'orario contrattuale settimanale oltre i limiti contrattuali, per un massimo di 24 (ventiquattro) settimane all'anno con il riconoscimento delle maggiorazioni previste in Tabella 3), ponendo le ore lavorate eccedenti le 40 (quaranta) settimanali a credito del Lavoratore nel suo conto della Banca delle Ore, al fine di realizzare, con il loro godimento, una composizione plurisetimanale o plurimensile dell'orario ordinario di lavoro.
2. Rarefazione, nel caso di riduzione del fabbisogno d'ore, con utilizzo del saldo attivo dell'intensificazione o con previsione di un successivo recupero. Si potrà così ridurre l'orario settimanale effettivamente lavorato fino al limite minimo di 28 (ventotto) ore, anticipando la retribuzione contrattuale di 40 (quaranta) ore settimanali e ponendo le ore anticipate al Lavoratore a suo debito nel conto della Banca delle Ore.

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 1., saranno riconosciute la normale retribuzione ordinaria (40 ore settimanali nel Tempo Pieno o, in caso di Tempo Parziale, per le ore previste dal contratto individuale) e le maggiorazioni d'intensificazione per il tempo e i diversi profili di prestazione (*in giorno lavorativo, di riposo, e/o festivo o in ore notturne, prolungato o spezzato, ecc.*), riportate nella successiva Tabella 3).

Le ore d'intensificazione e di rarefazione dovranno essere mensilmente evidenziate nel cedolino paga, con le indicazioni riassuntive “*maturate*”, “*godute*” e “*saldo*”.

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 2. spetterà l'intera retribuzione ordinaria afferente il normale orario di lavoro, con corrispondente iscrizione a debito sul conto individuale della Banca delle Ore delle ore non effettivamente lavorate, quali ore “godute”.

Il saldo massimo della Banca delle Ore potrà essere di 160 (centosessanta) ore, a favore del Lavoratore o dell'Impresa.

Resta inteso che, con Accordo scritto delle Parti interessate, il saldo a debito della Banca delle Ore potrà compensare:

- ferie maturate e non godute nel limite massimo di 40 (quaranta) ore annuali;
- lavoro nei giorni di riposo, sino a saldo zero del debito e senza limite;
- lavoro nei giorni festivi entro il limite massimo di una festività ogni quattro.

Le compensazioni avverranno alla pari perchè sono state già liquidate nel mese dell'intensificazione le maggiorazioni conseguenti alla collocazione temporale della stessa.

I regimi d'intensificazione e rarefazione previsti per la Banca delle Ore sono continui e, pertanto, il saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1° gennaio dell'anno successivo.

In caso di cessazione, per dimissioni o licenziamento, il saldo positivo della Banca delle Ore sarà accreditato con le competenze di chiusura del rapporto, mentre quello negativo sarà addebitato fino a concorrenza, potendo compensare qualsiasi voce a credito del Lavoratore, ivi compreso il T.F.R., del quale la rarefazione retribuita deve considerarsi anticipazione, avendo anch'essa valore previdenziale. L'accredito del saldo positivo della Banca delle Ore, effettuato al momento di chiusura del rapporto, comporterà l'ulteriore maggiorazione fissa del 15% (quindici per cento).

Inoltre, il Lavoratore, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipazione del T.F.R., potrà richiedere, per una sola volta, la liquidazione anticipata del saldo positivo della Banca delle Ore, quando sia eccedente le 120 ore. Anche in tal caso, il saldo dovrà essere retribuito con l'ulteriore maggiorazione del 15%.

Le ore d'intensificazione agli effetti normativi si considerano ore di lavoro ordinarie con composizione multiperiodale dell'orario, per le quali spettano le maggiorazioni previste, in funzione della loro collocazione temporale.

Il lavoro straordinario potrà, quindi, essere svolto nei limiti contrattualmente previsti, anche in eccedenza all'intensificazione del lavoro effettuata con ricorso alla Banca delle Ore di cui al presente articolo.

Nel caso di lavoro a tempo parziale, i limiti e i benefici di cui sopra, saranno

proporzionati pro-quota, salvo che le percentuali di maggiorazione.

B. Maggiorazioni per le intensificazioni d’orario con accredito nella Banca delle Ore

Le maggiorazioni per le intensificazioni con accredito nella Banca delle Ore, conformi alla successiva Tabella, sono calcolate sulla **R.I.O.** e non concorrono a formare la base di calcolo delle retribuzioni differite e del T.F.R., essendo esse già comprensive delle relative quote.

Tab. 4): Sintesi delle maggiorazioni per le intensificazioni dell’orario di lavoro *

	a) Descrizione dell'intensificazione	b) Maggiorazione nel mese in Prolungato			c) Maggiorazione nel mese Spezzato		
		Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, entro il 25% dell'orario normale di lavoro	3%	6%	9%	6%	9%	12%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, oltre il 25% dell'orario normale di lavoro	5%	8%	11%	8%	11%	14%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	11%	14%	17%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	13%	16%	19%
E	In regime notturno in giorno ferial	11%	14%	17%	14%	17%	20%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	17%	20%	23%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	19%	22%	25%
H	Accredito del saldo positivo della Banca delle Ore (in caso di cessazione o richiesta di liquidazione per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipazione del T.F.R.)	Riconoscimento dell'ulteriore maggiorazione del 15%					

* Per le definizioni del lavoro notturno, “prolungato”, “spezzato”, “con preavviso”, “tempestivo” e “urgente” si rinvia all’art. 4.

C. Intensificazioni o Rarefazioni Collettive

Il Datore di lavoro, di diritto, potrà attivare la Banca delle Ore, previa comunicazione informativa alla RSA/RST indicante i motivi della necessità dell'intensificazione o della rarefazione e la loro presunta distribuzione settimanale, mensile o plurimensile.

Le rarefazioni a compensazione dei saldi attivi della Banca delle Ore, per il 70% saranno concordate collettivamente tra Datore di lavoro e RSA/RST, in funzione delle inderogabili esigenze di servizio, fermo restando il rispetto del preavviso ai Lavoratori di almeno una settimana. Per il restante 30%, saranno utilizzate dal Lavoratore quali riposi individuali, con la stessa disciplina prevista per i riposi compensativi dello straordinario, di cui all'art. 242.

D. Intensificazioni o Rarefazioni Collettive

L'intensificazione individuale si attiva in caso di esigenze lavorative intense e periodiche quali, ad esempio, gli inventari annuali, le dichiarazioni annuali, le consegne di fine mese o settimana ecc., con successive previste rarefazioni individuali.

Le maggiorazioni in caso di intensificazione saranno quelle previste al punto B. che precede, mentre le rarefazioni saranno godute dal Lavoratore con i criteri dei riposi compensativi del lavoro straordinario (art. 242).

E. Obbligatorietà delle intensificazioni

Per il potere/dovere di organizzare il lavoro, la produzione, le aperture e l'impresa in genere, la Banca delle Ore, ferme restando le condizioni di cui al precedente punto C., è un diritto esercitabile dal Datore.

Pertanto, in caso d'ingiustificato rifiuto ad effettuare l'intensificazione richiesta entro i limiti e nel rispetto delle condizioni che precedono, salvo i casi di forza maggiore, impossibilità sopravvenuta o proporzionato e documentato impedimento, il Lavoratore sarà passibile di contestazione disciplinare per “mancata collaborazione”.

F. Banca delle Ore e assenze

Il Lavoratore, in caso di programmata intensificazione o rarefazione collettiva od individuale, dovrà comunicare tempestivamente l'eventuale assenza, con gli stessi criteri e oneri previsti per il lavoro ordinario. L'assenza all'intensificazione, in ogni caso, non darà titolo all'accredito delle corrispondenti maggiorazioni e delle ore svolte collettivamente nel conto individuale della Banca delle Ore e sarà neutra ai fini delle indennità INPS/INAIL, poiché quota di retribuzione non dovuta. La conseguente rarefazione, quando collettiva, sarà effettuata anche dal Lavoratore assente all'atto dell'intensificazione. Non avendo egli maturato le ore corrispondenti, la rarefazione dal saldo zero della Banca delle Ore assumerà la

configurazione di “Assenza non retribuita”. Il Lavoratore potrà richiedere tale retribuzione con utilizzo, nei limiti di capienza, dell’eventuale saldo positivo dei riposi compensativi individuali di lavoro straordinario precedentemente effettuato e non già goduti.

G. Contrattazione di Secondo livello

Le Parti aziendali, tramite la Contrattazione di Secondo livello, ogniqualvolta vi siano problemi ricorrenti imputabili a cause esterne all’impresa, che determinino l’esigenza di intensificazioni o rarefazioni solo in alcuni ambiti, reparti o uffici, potranno concordare l’utilizzo settoriale della Banca delle Ore, quale strumento sostitutivo di altri regimi applicati alla generalità dei lavoratori nei momenti di crisi (*quali, ad esempio, sospensione dal lavoro con ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni ecc.*).

Art. 246 - Solidarietà: Cessione dei Riposi e del saldo individuale della Banca delle Ore

L’articolo 24 del D. Lgs. 151/2015 prevede che i saldi positivi delle ferie eccedenti le 160 ore annuali e dei permessi, possono essere ceduti a titolo gratuito ai lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, che svolgono mansioni di pari livello e categoria, al fine di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, hanno bisogno di assistenza e cure costanti da parte dei genitori.

Tenuto conto che nel presente C.C.N.L. non vi sono ferie eccedenti le 160 ore annuali e non sono previsti permessi retribuiti in libera disponibilità del lavoratore, al fine di permettere l’esercizio della solidarietà prevista dal citato articolo 24, le Parti concordano che i permessi compensativi individuali dello straordinario e la quota individuale del Saldo positivo della Banca delle Ore (50% delle ore accreditate), potranno essere ceduti alle stesse condizioni previste dalla Legge per le ferie e i permessi, *fermo restando che tale cessione non modificherà la qualificazione di “riposo compensativo”*.

La Contrattazione di Secondo Livello, in considerazione della concreta situazione di bisogno della Società, delle caratteristiche del lavoro, delle esigenze di salvaguardia dei Lavoratori e/o dei posti di lavoro, potrà, con motivate ragioni, integrare la disciplina di solidarietà di cui sopra.

Art. 247 - Lavoro ordinario: maggiorazioni - Ferme restando le maggiorazioni per flessibilità (*straordinario, straordinario con permesso compensativo e Banca delle Ore*) di cui ai precedenti articoli, sono anche previste le seguenti maggiorazioni della **R.I.O.** correlate alla particolare configurazione dell’orario ordinario di lavoro.

Tab. 4): Sintesi delle Maggiorazioni per ore ordinarie lavorate *

	Col. 1 Descrizione del turno	Col. 2 Maggiorazione nel %5 + 2” o “6 + 1”	Col. 3 Maggiorazione nel “6 + 1 + 1” (ciclo continuo)
A	Diurno feriale **	-	35 €
B	Notturmo feriale	11%	12%
C	Diurno di sabato	9%	10%
D	Diurno festivo (compresa la domenica)	10%	11%
E	Notturmo di sabato	14%	15%
F	Notturmo festivo	-	17%

* Per le definizioni del lavoro notturno, “prolungato”, “spezzato”, “con preavviso”, “tempestivo” e “urgente” si rinvia all’art. 4.

** Maggiorazione prevista all’art. 163.

Nota applicativa sulle indennità/maggiorazioni

- 1) Le Maggiorazioni/Indennità di cui al presente CCNL si calcolano sulla **R.O.N.** del Lavoratore ed, essendo ristoro del particolare disagio, saranno riconosciute nel mese di competenza solo per tutte le ore effettivamente lavorate nel modo che ne ha dato titolo. Perciò, in caso di assenza a qualsiasi causa dovuta, le Indennità di cui alle precedenti Tabelle non saranno spettanti.
- 2) Le Indennità concorrono a formare la **Retribuzione Mensile di Fatto** dovuta al Lavoratore nel mese di competenza e già comprendono le quote retributive per ferie, tredicesima, nonché la quota per T.F.R. Pertanto, esse sono ininfluenti nel calcolo dei predetti istituti contrattuali.
- 3) Il lavoro straordinario svolto dai lavoratori turnisti, con o senza riposo compensativo e le intensificazioni con accredito nella Banca delle Ore, sarà retribuito con le stesse maggiorazioni previste per i lavoratori giornalieri.

TITOLO LIX

TRASFERIMENTO - TRASFERITA - DISTACCO O COMANDO - REPERIBILITA’

Premessa sulla modificabilità della presente disciplina

Nel presente Titolo, tenuto conto della possibilità che il presente Contratto sia applicato anche in Aziende di ridotte dimensioni, ove la Contrattazione di secondo livello potrebbe essere difficoltosa, si è fatta la scelta, apparentemente contraria al principio di sussidiarietà, di definire in modo analitico le condizioni contrattuali per il trasferimento, la trasferta, il distacco, la reperibilità e la pronta disponibilità. Non è però inibito alla Contrattazione di Secondo livello di modificare i singoli aspetti normativi disciplinati nel presente Titolo, sulla base di valutazioni attente alla situazione aziendale, al servizio richiesto e prestato ed al complesso degli istituti e benefici da garantire al Lavoratore.

Per quanto precede, la disciplina contrattuale del presente Titolo è esplicitamente cedevole rispetto a quella di prossimità.

Resta inteso che, ogniquale volta la disciplina di secondo livello fosse peggiorativa di quella contrattuale, per essere obbligatoria per tutti i lavoratori (anche non iscritti al Sindacato), essa dovrà essere approvata mediante Referendum Aziendale.

Art. 248 - Trasferimento - Trasferta - Distacco o Comando - Il Trasferimento, la Trasferta e il Distacco si hanno ogniquale volta il Lavoratore sia tenuto a prestare la sua opera in luoghi diversi dalla sede abituale di lavoro. Negli Istituti plurilocalizzati, il Trasferimento o il Distacco possono essere giustificati anche al fine di salvaguardare le risorse lavorative, in esubero in una determinata sede di lavoro.

Art. 249 - Trasferimento - Il Trasferimento sposta la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della medesima Azienda. Esso, normalmente richiederà il preventivo consenso del Lavoratore, salvo che avvenga per salvaguardia del posto di lavoro o comprovate ragioni tecniche, organizzative o produttive.

Il trasferimento non può discriminare i Lavoratori per motivi sindacali o per altre ragioni inerenti alla sfera personale e quando l’interessato fosse eletto a cariche sindacali o pubbliche o genitore di figlio o equiparato, minore di un anno, il trasferimento non sarà possibile senza il consenso dell’interessato.

Il trasferimento non potrà, in ogni caso, assumere la valenza di *sanzione disciplinare atipica*.

Il trasferimento prevede un preavviso normale di 3 (tre) mesi e dà normalmente diritto alle seguenti indennità o rimborsi:

1. **il rimborso delle spese effettive e documentate** di trasferimento e trasporto, che sia avvenuto conformemente alle disposizioni aziendali ed al

decoro del Lavoratore. Qualora il trasferimento preveda il cambio di domicilio, rientrano nel rimborso delle spese sostenute anche gli oneri documentati di trasloco;

2. **il rimborso dell'eventuale affitto** contrattualmente dovuto all'eventuale locatore o del mancato godimento ad equo canone dell'alloggio di proprietà. Qualora il preavviso al trasferimento sia inferiore a **mesi 4 (quattro)**, il rimborso spetta fino a concorrenza di tale termine;
3. **un'indennità di trasferimento** pari a quella prevista per il personale in trasferta, per un massimo di 9 (nove) settimane, ridotte di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto, fino al minimo di **3 (tre) settimane**;
4. **in caso di trasloco del mobilio**, il Lavoratore avrà diritto a 24 (ventiquattro) ore di permesso straordinario retribuito o, a sua scelta, alla relativa indennità sostitutiva;
5. **nel caso di Lavoratore con familiari a carico**, il rimborso delle spese di trasporto, di cui al punto 1. che precede, dovrà comprendere le spese effettive sostenute e documentate anche per ciascun convivente a carico. Inoltre, si riconoscerà per ciascun convivente, con i criteri di cui al punto 3. che precede, il **30% (trenta per cento)** della diaria per il tempo spettante.

Resta inteso che il complesso dei rimborsi e delle indennità dovute dall'Azienda si giustifica solo con l'effettivo trasferimento del Dipendente e dei suoi familiari e con la permanenza del Lavoratore nella nuova sede di lavoro per un tempo almeno pari al doppio del preavviso di trasferimento ricevuto.

Una minor permanenza del Lavoratore, che non sia disposta dall'Azienda, salvo nei casi di dimissioni conseguenti a giusta causa, diverso accordo tra le Parti o forza maggiore, determinerà il diritto aziendale di trattenere da tutte le competenze di fine rapporto, i rimborsi, pro quota, delle indennità di cui ai punti 1., 2., 3., 4. e 5. che precedono, qualora esse siano già state riconosciute al Dipendente, comprese le quote versate per i suoi familiari.

Il Lavoratore trasferito all'estero, oltre a quanto precede, avrà diritto alla corresponsione di **un'indennità aggiuntiva di trasferimento** pari a 3 (tre) *Retribuzioni Mensili Normali*, che saranno aumentate di mezza mensilità per ogni familiare a carico che si trasferisca con il Lavoratore, purché sia comprovato l'effettivo trasferimento del nucleo familiare. Anche per i Lavoratori trasferiti all'estero, vale la precedente disciplina sulle trattenute da effettuarsi in caso di permanenza nella nuova sede di lavoro per un tempo inferiore al doppio del preavviso di trasferimento ricevuto, salvo i casi d'impossibilità sopravvenuta o forza maggiore.

Nei casi in cui il trasferimento si giustifichi dalla salvaguardia del posto di lavoro, le Parti, con Accordo assistito, potranno stabilire condizioni diverse, anche

peggiorative, rispetto alle previsioni del presente articolo.

Nei casi in cui il trasferimento si giustifichi dalla salvaguardia del posto di lavoro le Parti, con Accordo assistito, potranno stabilire condizioni diverse, anche peggiorative rispetto alle previsioni del presente articolo.

Art. 250 - Trasferta - Quando la prestazione lavorativa non sia prestata nella sede contrattuale di lavoro e la stessa avvenga, per l'intero orario ordinario giornaliero, ad almeno 60 (sessanta) chilometri dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo di lavoro sia raggiungibile dalla sede abituale (*con i mezzi normali, ivi compresa l'autovettura del dipendente, se autorizzata*) solo in un tempo normalmente superiore ad un'ora, si configura la Trasferta, con il diritto alla relativa *Diaria giornaliera*.

In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dalla sede contrattuale al luogo di lavoro comandato e al ristoro di altre eventuali spese sostenute dal Lavoratore per conto dell'Azienda, quali vitto e alloggio (*purché analiticamente documentate, nei limiti della normalità e preventivamente autorizzate*), al Lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue:

- a) **il rimborso delle spese non documentabili**, purché analiticamente attestate dal Dipendente: nelle Trasferte Italia fino ad un importo massimo giornaliero di **€ 15,00** (Euro quindici/00); nelle Trasferte Estero fino ad un importo massimo giornaliero di **€ 25,00** (Euro venticinque/00); *entrambi esenti da imposizione contributiva e fiscale (art. 51 TUIR)*;
- b) **la Diaria giornaliera**, di cui alla successiva Tabella 1), avente natura indennitaria, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede, così come l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio, nel limite massimo di 1 (una) ora giornaliera. Oltre tale limite, il tempo di viaggio, sarà retribuito con il 70% (settanta per cento) della **R.O.N.**, salvo che il Lavoratore sia conduttore del mezzo di trasporto, nel qual caso gli spetterà l'intera retribuzione oraria. L'eventuale lavoro straordinario effettuato fuori dalla sede abituale di lavoro, purché autorizzato e documentato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni contrattuali.

Tabella 1) Diaria giornaliera

Livello	Diaria giornaliera
Quadro	25,30
A1	22,00
A2	19,80
B1	17,60
B2 e Op. di Vendita di 1° Categoria	15,95
C1 e Op. di Vendita di 2° Categoria	14,30
C2 e Op. di Vendita di 3° Categoria	13,20
D1	12,10
D2	11,00

Laddove al Lavoratore siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, i relativi costi saranno a carico dell'Azienda.

Qualora il Lavoratore utilizzi il proprio mezzo di trasporto, purchè sia stato preventivamente autorizzato dal Datore, l'Azienda, avuto riguardo alla percorrenza e al tipo di autovettura autorizzata, dovrà riconoscere al dipendente almeno il rimborso dei costi proporzionali (*quota capitale; carburante; pneumatici; manutenzione e riparazioni*) risultanti dalle Tabelle ACI, oltre ad **€ 0,133/Km** a copertura del rischio conseguente ai danni subiti dal mezzo a causa d'incidente. Sono fatte salve le condizioni più favorevoli che, entro i limiti massimi di costo delle Tabelle ACI, potranno essere liberamente concordate tra le Parti interessate.

Il Lavoratore, salvo esplicita previsione nel Contratto di assunzione, non potrà essere inviato in trasferta all'estero, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative, commerciali o produttive.

Trasferta all'estero in ambito UE: il rimborso delle spese non documentabili e la diaria giornaliera di cui ai punti a) e b), che precedono e successiva Tabella 1), saranno aumentati del 50%.

La trasferta extra UE dovrà essere comunicata, normalmente per iscritto, con preavviso di almeno 10 (dieci) giorni. Al Lavoratore inviato in trasferta extra UE dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell'invio, il rimborso spese non documentabili e la Diaria giornaliera, con i limiti pari al doppio dell'importo previsto per la trasferta nazionale, di cui ai punti a) e b) che precedono e successiva Tabella 1).

L'Azienda potrà sostituire il rimborso analitico delle spese di vitto e alloggio con l'Indennità di trasferta. Tale Indennità, nei limiti attuali di € 46,48 giornalieri per l'Italia e di € 77,47 giornalieri per l'Estero, a norma di Legge sarà esclusa da contribuzione previdenziale e da

prelievo fiscale. Eventuali maggiori importi che fossero riconosciuti al Lavoratore invece avranno, a tutti gli effetti, natura retributiva.

Art. 252 - Distacco - L'ipotesi del distacco si configura quando una Società, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più Lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Tali attività potranno essere ampie nel caso di lavori distaccati presso realtà partecipate, associate, controllate e simili.

Nel caso di realtà prive di collegamenti patrimoniali con la Società, il distacco potrà riguardare solamente le attività di: installazione o montaggio di impianti e macchinari; manutenzione straordinaria; trasporti esterni da e per l'Azienda; particolari attività che richiedono più fasi successive di lavorazione, con l'impiego di manodopera con diversa specializzazione da quella normalmente impiegata nell'Azienda; esecuzione dei lavori di facchinaggio, pulizia e manutenzione ordinaria degli impianti.

In caso di distacco, la Società rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del Lavoratore, il quale dovrà rispettare la disciplina del lavoro della realtà presso la quale è distaccato.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del Lavoratore interessato; in caso di mansioni superiori, al Lavoratore sarà temporaneamente riconosciuta la **R.M.C.T.M.** del livello d'inquadramento in cui opera.

Nel caso di distacco, essendo la disciplina del lavoro determinata dalla realtà ricevente la prestazione, fermo restando l'adeguamento retributivo di cui al capoverso precedente, vi è deroga alle previsioni legali e contrattuali in tema di definitiva automatica acquisizione del livello superiore ex art. 156 del presente CCNL.

Il tempo del distacco sarà, quindi, neutro rispetto alla decorrenza del termine di 6 (sei) mesi.

Quando comporti un trasferimento presso un'unità produttiva sita a più di 50 (cinquanta) chilometri da quella in cui il Lavoratore presta il lavoro, il distacco potrà avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Fermo restando quanto previsto dalla Direttiva 96/71/CE e s.m.i., il Lavoratore in distacco all'estero conserverà il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o ai particolari modi di rendere la prestazione presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Presso la località di nuova destinazione, il Lavoratore acquisirà, temporaneamente, i benefici (mensa, trasporti, ecc.) in atto per la generalità dei Lavoratori o inerenti alle proprie specifiche prestazioni (indennità di mansione ecc.), in modo che il trattamento del personale distaccato non sia più svantaggioso di quello riservato ai Lavoratori residenti.

Al Lavoratore in distacco all'estero per un tempo inferiore a 3 (tre) mesi, dovrà essere corrisposto il medesimo trattamento previsto per la trasferta all'estero, di cui all'articolo che precede.

Per un previsto tempo superiore, salvo diverso accordo tra le parti, si applicheranno i medesimi criteri già definiti per il trasferimento.

Art. 253 - Reperibilità con Indennità - La reperibilità è un istituto accessorio e complementare all'ordinaria prestazione lavorativa, mediante il quale il Lavoratore si rende disponibile all'Azienda per sopperire esigenze di lavoro impreviste, o singolarmente imprevedibili, al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o la sicurezza degli impianti o i necessari interventi per l'assistenza o la salute.

Le ore di reperibilità non sono di lavoro effettivo e non concorrono al computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

Al Lavoratore in reperibilità, potrà essere riconosciuta una corrispondente indennità. In caso di assenza dell'indennità, la Reperibilità sarà un atto volontario, così come l'effettiva disponibilità all'intervento.

Nel caso di reperibilità con indennità, il Lavoratore potrà essere inserito dall'Azienda in turni di reperibilità definiti secondo una programmazione settimanale o mensile, di norma previo ordine di servizio con preavviso di 7 (sette) giorni.

In caso d'impedimento documentato, sono fatte salve le sostituzioni tempestive dovute a impreviste a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

Fermo restando il possesso dei necessari requisiti e, quindi, nei limiti di fungibilità operativa, le Aziende provvederanno ad avvicendare nella reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori, dando la priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

Salvo giustificato e provato motivo, il Lavoratore non potrà rifiutare di compiere turni di reperibilità con indennità.

La chiamata di reperibilità sarà di norma effettuata tramite telefono cellulare, che potrà anche essere fornito dall'Azienda al Lavoratore per uso di servizio.

Durante i turni di reperibilità, il Lavoratore s'impegna a mantenere il cellulare acceso e carico e a permanere in zone nelle quali sia assicurata la copertura

telefonica e la possibilità di tempestivo intervento.

Il Lavoratore in reperibilità sarà in ogni caso libero di spostarsi, purché egli assicuri sempre la raggiungibilità e la possibilità d'intervento.

Alla chiamata, egli è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto, rispettando il tempo di attivazione preventivamente concordato.

Quando, per qualsiasi ragione, il Lavoratore in reperibilità preveda di non riuscire a garantire il rispetto dei tempi d'intervento, ne darà tempestiva comunicazione all'Azienda, concordando l'intervento del Lavoratore Disponibile, ove esistente, o altre eventuali soluzioni atte a ridurre rischi e disagi all'utenza.

Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità, senza valide ragioni, non risponda tempestivamente alla richiesta d'intervento, non gli sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità giornaliera o settimanale e l'Azienda potrà attivare la procedura disciplinare prevista.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

- a) giornaliera: pari a 16 (sedici) ore nei giorni feriali o 12 (dodici) o 24 (ventiquattro) ore nei giorni di riposo aggiuntivo o festivi/riposi settimanali;
- b) settimanale;
- c) con diversa configurazione concordata tra l'Azienda e il Lavoratore.

La reperibilità continuativa settimanale non potrà eccedere una settimana su 4 (quattro) e non dovrà comunque essere richiesta per più di 7 (sette) giorni continuativi.

Qualora al Lavoratore in reperibilità siano richiesti uno o più interventi la cui durata, comprensiva dei tempi di viaggio, raggiunga le 8 (otto) ore, il Lavoratore avrà diritto di comunicare all'Azienda la sua impossibilità di procedere nel servizio di reperibilità, potendo così usufruire del riposo. In tale caso, al Lavoratore sarà comunque dovuta l'intera Indennità di Reperibilità prevista.

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità, le Aziende riconosceranno al Lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta per il tempo d'intervento, una specifica indennità giornaliera conforme ai valori in euro di cui alla Tabella 3) seguente.

Tab. 3): Indennità di Reperibilità

Livello	Da 8 a 16 ore* in Giorno Feriale	Da 16 a 24 ore* in Giorno di Riposo aggiuntivo	12 ore* in Giorno Festivo o Riposo Settimanale	24 ore* in Giorno Festivo o Riposo Settimanale
C1 O.V. di 2° Cat.	€ 9,10	€ 13,00	€ 16,90	€ 31,20
C2 O.V. di 3° Cat.	€ 8,40	€ 12,00	€ 15,60	€ 28,80
D1	€ 7,70	€ 11,00	€ 14,30	€ 26,40
D2	€ 6,66	€ 10,00	€ 13,00	€ 24,00

* di reperibilità.

Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il Lavoratore, al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, si mantenga a disposizione telefonica per poter effettuare tempestivamente un pronto intervento in caso di chiamata da parte dell'Azienda o, nei casi previsti, di un Cliente/Utente. Le ore di viaggio, necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di rientro, saranno retribuite con la *Retribuzione Oraria Normale*.

Nel caso in cui non sia utilizzato il mezzo aziendale e il Lavoratore in reperibilità utilizzi mezzi pubblici di trasporto, ovvero sia autorizzato all'uso di un proprio mezzo privato per raggiungere il luogo dell'intervento, le spese di viaggio saranno analiticamente rimborsate secondo le previsioni ex art. 250.

Le ore d'intervento effettuato in reperibilità, ivi comprese quelle c.d. "*da remoto*", rientrano nel computo dell'orario di lavoro ordinario o straordinario, fermi restando i limiti contrattuali di lavoro effettivo e deroghe, fatto salvo il riconoscimento, previo accordo tra Azienda e Lavoratore, di riposi compensativi. Esso sarà retribuito con le maggiorazioni previste dal presente CCNL per il lavoro *straordinario con riposo compensativo* o lavoro *straordinario diurno, notturno o festivo*.

Nel regime di reperibilità sono ammesse le deroghe al riposo giornaliero, con il limite complessivo annuale di 24 (ventiquattro) giorni lavorativi, salvo diverso Accordo di Secondo livello.

Il tempo di reperibilità può coincidere con il tempo di riposo giornaliero e/o settimanale, qualificando così come straordinario l'eventuale lavoro effettuato.

Il lavoratore in Reperibilità con Indennità, impossibilitato all'intervento, ha l'onere di provare tempestivamente all'Azienda l'impedimento sopravvenuto.

Tale impossibilità all'intervento, quando sia connessa alla sfera privata del Lavoratore e impedisca l'esecuzione degli interventi, ancorché giustificata, non determinerà il diritto alla relativa indennità di reperibilità.

Art. 254 - Pronta Disponibilità - Con Accordo, le Parti (Società e R.S.A.) potranno concordare l'obbligo, per i Lavoratori interessati, di prestare la "*pronta*

disponibilità”, a fronte di un’indennità pari al 40% (quaranta per cento) dell’Indennità di Reperibilità prevista per ciascun livello professionale.

La “*pronta disponibilità*” avverrà all’interno di turni periodici, che prevedono tale istituto al di fuori dell’orario di lavoro del lavoratore, per effettuare interventi sussidiari e/o sostitutivi di un lavoratore in reperibilità, ma eccezionalmente impossibilitato ad effettuare l’intervento richiesto (*per malattia, infortunio, straordinaria concomitanza nelle chiamate richiedenti l’intervento immediato*).

Art. 255 - Rimborso spese non documentabili - Negli interventi effettuati in reperibilità o in pronta disponibilità, la sede di lavoro in senso stretto coincide con il luogo ove il lavoratore si trova all’atto della chiamata. Pertanto, si stabilisce che, convenzionalmente, nei giorni di riposo o festivi, a fronte di una chiamata da parte della Società o del Cliente seguita da intervento effettuato al di fuori del comune di residenza, in aggiunta alle indennità di reperibilità o di pronta disponibilità, sia riconosciuto un rimborso spese non documentabili conforme al punto a) dell’art. 250 del presente CCNL.

TITOLO LX APPALTI

Art. 256 - Appalto: caso in cui la Società è l’Appaltante - La Società che applica il presente CCNL non può appaltare i lavori direttamente pertinenti alla sua attività principale, esclusi quelli di manutenzione, anche ordinaria, pulizie, logistica e custodia.

È anche ammesso l’appalto di lavori accessori in tutti i casi imposti da esigenze tecniche, organizzative, gestionali ed economiche e quando ciò sia richiesto dalla particolarità della prestazione.

Tali appalti sono sempre leciti quando siano richieste particolari attrezzature e competenze non presenti nell’organizzazione della Società ma proprie dell’Appaltatore, o quando i profili d’orario delle prestazioni richieste siano nettamente diversi da quelli normalmente praticati dall’Appaltante.

L’Appaltante dovrà accertare il rispetto delle norme contrattuali e legali sulla sicurezza, l’igiene del lavoro e ambientale, sulla formazione, sulla previdenza, sulle assicurazioni e sui trattamenti economici e normativi riservati al personale dell’Azienda appaltatrice, che opera per conto dell’Appaltante.

I Lavoratori delle Aziende appaltatrici, quando lavorino presso l’Appaltante per l’intero orario di lavoro, di norma avranno diritto a fruire dei servizi di mensa eventualmente presenti presso l’Appaltante, il cui costo sarà concordato tra Appaltante e Appaltatrice.

La Commissione Bilaterale Competente, a richiesta dell’Appaltante o dell’Appaltatore che applicano il presente CCNL o dei loro Lavoratori, potrà

certificare, a norma di Legge e conformemente al Regolamento, la regolarità del contratto d'appalto.

Art. 257 - Appalto: caso in cui la Società è l'Appaltatore - La Società appaltatore che applica il presente CCNL, in caso di appalto dovrà preventivamente accertarsi che:

- l'appalto sia lecito;
- nell'ambito di lavoro dell'Appaltante, siano rispettate le condizioni di sicurezza, igiene del lavoro e ambientale;
- siano effettuate le visite mediche preventive o periodiche del proprio personale, correlate ai rischi eventualmente presenti presso l'Appaltante e che i Lavoratori impiegati nell'appalto siano assicurati INAIL sui rischi presenti presso l'Appaltante;
- sia chiara la disciplina del lavoro applicabile per i propri Dipendenti presso l'Appaltante e che siano noti i preposti cui i propri Lavoratori faranno riferimento organizzativo nel corso dell'appalto.

I Lavoratori di Aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto devono esporre apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, generalità del lavoratore e l'indicazione del Datore di lavoro nonché, in base all'art. 5 della L. 136/2010, la data di assunzione e, in caso di subappalto, la relativa autorizzazione. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

L'Appaltante ha diritto di formulare all'Appaltatrice le richieste connesse alle caratteristiche del servizio appaltato, ma i dettagli di esecuzione, le disposizioni normative e del lavoro dovranno essere trasmesse ai Lavoratori della Società appaltatore solo dal personale da essa preposto.

Il potere disciplinare sul personale dell'Appaltatore compete esclusivamente a quest'ultimo e l'Appaltante potrà solo segnalare all'Appaltatore le eventuali condotte censurabili del personale addetto all'appalto.

A norma di Legge e delle interpretazioni Ministeriali, l'appalto è lecito quando l'Appaltatore, per i lavori appaltati:

- a) dispone dei mezzi strumentali necessari;
- b) esercita effettivamente il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei Lavoratori impiegati nell'appalto;
- c) assume il rischio d'impresa.

a) Mezzi strumentali necessari:

L'Azienda deve avere tali mezzi in proprietà o la disposizione (leasing, affitto, comodato ecc.), per l'uso esclusivo dei propri Lavoratori e provvedere alla loro gestione, manutenzione, alla formazione del personale addetto e al loro adeguamento

alle disposizioni di sicurezza.

b) Potere organizzativo e direttivo:

Significa che le disposizioni e la disciplina del lavoro nonché il potere gerarchico sui Lavoratori impiegati nell'appalto sono in capo all'Appaltatore. Pertanto solo quest'ultimo, previo accordo con l'Appaltante, stabilirà l'orario e le procedure di lavoro, i turni, concederà i permessi e attiverà le eventuali azioni disciplinari nei confronti dei propri Lavoratori impiegati nell'appalto, fosse anche per infrazioni disciplinari commesse nei confronti dell'Appaltante.

c) Rischio d'impresa:

L'Azienda assume il rischio d'impresa, assicurando l'esecuzione dell'appalto anche in caso di malattia, infortunio, ferie, permessi o cessazione del Lavoratore proprio dipendente, provvedendo alla formazione, alle sostituzioni e all'integrazione del personale necessario all'esecuzione dell'opera o del servizio. Il rischio d'impresa comprende anche l'obbligo di retribuire, a norma del CCNL, i Lavoratori che, negli orari e luoghi previsti, hanno messo a disposizione il loro lavoro.

Il rischio d'impresa esclude che l'Appaltante commisuri il dovuto all'Appaltatore esclusivamente sul rilievo delle ore lavorate dai dipendenti di quest'ultimo.

La Commissione Bilaterale competente, a richiesta dell'Appaltatore o dell'Appaltante che applica il presente CCNL o dei loro lavoratori, potrà certificare, a norma di Legge e conformemente al Regolamento, la regolarità del contratto d'appalto.

Art. 258 - Appalto: solidarietà nelle obbligazioni tra Appaltante e Appaltatore - A norma di legge, entro il limite di 2 (due) anni dalla cessazione dell'appalto, l'Appaltante è obbligato in solido con l'Appaltatore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e di fine rapporto, nonché al versamento dei relativi contributi previdenziali e dei premi assicurativi dovuti nel corso dell'appalto. La “solidarietà” potrà essere esclusa o ridotta, solo mediante Certificazione dell'Appalto da parte della competente Commissione Bilaterale Nazionale e con Accordo Aziendale di secondo livello, sottoscritto dai Lavoratori impiegati dall'Appaltatore nell'impresa Appaltante.

TITOLO LXI CAMBIO D'APPALTO

Premessa

Nel lavoro subordinato il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore è un requisito essenziale, che non può essere costituito da un terzo, estraneo alle parti. Quindi, in linea di principio, deve escludersi il passaggio automatico del personale da un'Azienda che ha perso un appalto ad altra che l'ha vinto, salvo, naturalmente, il caso in cui si configuri il trasferimento di ramo d'azienda. Inoltre, ove nel cambio di appalto fosse legalmente o contrattualmente previsto

l'obbligo di conservare tutto il personale prima impiegato, il cambio d'appalto sarebbe giustificato solo da un minor corrispettivo, con totale scapito della valutazione sulla qualità del servizio, in massima parte correlata alla “qualità” del personale impiegato.

Sono proprio gli automatismi contrattuali nel subentro dei Lavoratori le cause principali della continua diminuzione del corrispettivo degli appalti e della riduzione delle valutazioni di gara al solo prezzo offerto dall'Azienda subentrante rispetto a quella uscente, con conseguente uscita dal mercato di molte piccole Aziende. Quale altra negativa conseguenza, vi è il premio ai datori meno rispettosi dei principi di legalità nei rapporti di lavoro, che ben possono praticare i prezzi più favorevoli.

Nel settore di applicazione del presente CCNL, i Cambi di appalto potrebbero verificarsi tra le Società che erogano servizi quali: attività di inventario, manutenzione ecc. Pertanto le Parti, consapevoli della cruciale importanza di conciliare la tutela dei posti di lavoro esistenti, con il rispetto dei principi di legalità e correttezza, per il cambio di appalto hanno concordato la seguente disciplina.

Art. 259 - Cambio di appalto: procedura di assunzione obbligatoria -

Ogniquale volta vi sia un cambio di appalto che interessi almeno 10 (dieci) Lavoratori o l'8% (otto per cento) dei Lavoratori impiegati dall'Azienda uscente, nella Provincia dell'appalto, la subentrante, salvo che non sia dotata di propria struttura organizzativa e operativa sufficiente alla copertura dell'appalto, dovrà assumere con le procedure previste al presente Titolo, almeno il 60% (sessanta per cento) del personale richiesto nell'appalto o ad integrazione del proprio organico, con gli arrotondamenti all'unità più vicina o, in caso di parità, all'unità superiore. Il presente obbligo non si applica qualora l'Azienda subentrante:

- abbia avuto, nella Provincia interessata e nel semestre precedente all'acquisizione dell'appalto, una sospensione collettiva dal lavoro con o senza ricorso all'integrazione salariale o con l'utilizzo obbligatorio di ferie residue, per tempi complessivi almeno pari al 10% (dieci per cento) delle ore lavorabili dal personale diretto impiegato nella stessa Provincia;
- oppure abbia attivato le procedure di licenziamento per riduzione collettiva di personale;
- oppure abbia avviato procedura concorsuale.

Parimenti, l'Azienda subentrante sarà esonerata dall'acquisizione del personale dell'Azienda uscente, per quel numero di suoi Lavoratori che rifiutassero l'assunzione.

Resta inteso che, le proposte di assunzione di personale dell'Azienda uscente non potranno essere complessivamente peggiori rispetto a quelle mediamente già praticate al personale dell'Azienda subentrante di analoga mansione e anzianità di servizio.

Art. 260 - Cambio di appalto: dichiarazione dell'Azienda uscente -

In caso di cessazione di appalto, ogniqualvolta si verifichino le condizioni previste

al precedente articolo 259, l'Azienda uscente, che ne abbia l'interesse, almeno 30 (trenta) giorni prima della scadenza dell'appalto, dovrà:

- 1) comunicare formalmente all'Azienda subentrante l'interesse del proprio personale ad essere assunto presso la stessa Azienda subentrante, per essere impiegato nell'appalto perduto;
- 2) fornire un elenco, in base alle presenze effettuate, dei nominativi dei lavoratori che, negli ultimi 6 (sei) mesi, siano stati impiegati nell'appalto per almeno il 70% (settanta per cento) del loro tempo lavorato presso l'Azienda uscente;
- 3) favorire la verifica e la selezione da parte dell'Azienda subentrante del personale presente nell'elenco dei Lavoratori interessati di cui ai punti 1) e 2) che precedono.

Art. 261 - Cambio di appalto: verifiche dell'Azienda subentrante -

L'Azienda subentrante che ha acquisito l'appalto avrà diritto di operare tra i lavoratori della lista di cui al punto 2) dell'articolo che precede, tutte le ordinarie verifiche preassuntive e formulare a tali lavoratori le proposte scritte di futura assunzione, comprendenti il dettaglio delle condizioni che saranno praticate: mansioni di pari o superiore professionalità, indicazione dell'eventuale nuovo CCNL applicato, del livello d'inquadramento conforme alle previsioni del nuovo CCNL, della nuova retribuzione lorda, di eventuali indennità o monetizzazioni e sintesi delle nuove condizioni normative.

Il lavoratore potrà sottoscrivere “*per accettazione*” tali condizioni e, in tal caso, ne conseguirà la cessazione dall'Azienda uscente nell'ultimo giorno dell'appalto e l'assunzione nell'Azienda subentrante dal primo giorno del nuovo appalto, ritenendosi così reciprocamente assolti gli obblighi sul preavviso contrattuale.

Art. 262 - Cambio di appalto: garanzie - Al fine di garantire la corretta applicazione della procedura prevista nel presente Titolo, le Parti interessate potranno tempestivamente attivare le seguenti procedure di garanzia:

- ❖ l'Azienda uscente: potrà far verificare la presenza delle condizioni di procedura e il numero dei lavoratori interessati ai quali l'Azienda subentrante dovrà formulare la proposta di assunzione conformemente all'art. 259, presso la Commissione Bilaterale Provinciale di Certificazione e Conciliazione (ENBIF) o la Direzione del Lavoro territorialmente competente, per tale intendendosi quella del luogo ove avviene l'appalto o, in caso di servizio su diverse province, della sede legale dell'Azienda subentrante;
- ❖ il Lavoratore: avrà diritto di far accertare la rispondenza della proposta di assunzione ai criteri previsti ai precedenti articoli 259 e 260, alternativamente:
 - dalla R.S.A. dell'Azienda subentrante;

- dalla Commissione Bilaterale Provinciale di Certificazione e Conciliazione (ENBIF) della sede ove opera l'Azienda subentrante.
- ❖ **l'Azienda subentrante:** potrà accertare tramite la Commissione Bilaterale Provinciale di Certificazione e Conciliazione dell'En.Bi.F., competente per la sede dell'Azienda uscente, il numero dei lavoratori dell'Azienda prima impiegati nell'appalto e, quindi, interessati alla procedura. Inoltre, avrà diritto a far accertare che effettivamente i lavoratori dichiarati da tale Azienda siano stati impiegati nell'ultimo semestre in modo esclusivo presso l'Appaltante o, almeno, per il 70% (settanta per cento) del tempo da loro lavorato.

Per gli incontri di coordinamento, le Aziende interessate sceglieranno le sedi opportune al fine di agevolare la partecipazione dei lavoratori interessati e/o dei loro Rappresentanti.

Art. 263 - Cambio di appalto: rifiuto del lavoratore - In caso di rifiuto del lavoratore all'assunzione presso l'Azienda subentrante, quest'ultima sarà esonerata dalla relativa unità di assunzione, ma l'Azienda uscente avrà diritto di far verificare all'Ente Bilaterale En.Bi.F. la correttezza degli estremi della proposta formulata al lavoratore e del suo rifiuto.

Art. 264 - Cambio di appalto: principi in caso d'inapplicabilità della procedura - In tutti i casi in cui, a norma del precedente articolo 259, si verifichi l'inapplicabilità della presente procedura di cambio d'appalto, le Parti concordano che l'Azienda subentrante esamini con favore l'assunzione, alle condizioni previste all'art. 259 del personale già impiegato nell'appalto, con il duplice obiettivo di:

- ✓ garantire la continuità e la qualità del servizio;
- ✓ salvaguardare, per quanto possibile, i Lavoratori prima occupati.

Art. 265 - Cambio di appalto: condizioni particolari - Condizioni particolari relative al cambio di appalto potranno essere stabilite dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello dell'Azienda subentrante, ma tali condizioni non potranno comprimere i diritti contrattuali dei lavoratori dell'Azienda uscente.

Art. 266 - Cambio di appalto: tempi - Le procedure di cui agli articoli che precedono dovranno iniziare almeno 30 (trenta) giorni prima del cambio e concludersi almeno 3 (tre) giorni lavorativi prima della scadenza dell'appalto.

Le Parti, al fine di garantire l'equilibrato esercizio dei diritti di tutti i soggetti rappresentati, concordano che le Aziende richiedano che la data di effettivo cambio dell'appalto sia, normalmente, a loro comunicata dall'Appaltante con 90

(novanta) giorni di preavviso, con il minimo incompressibile di 31 (trentuno) giorni.

L'Azienda subentrante, in caso di preavviso dell'appaltatore uscente inferiore a 30 (trenta) giorni, avrà diritto all'esonero dalla procedura del presente Titolo, ferme restando le eventuali responsabilità in capo all'Appaltante.

Art. 267 - Cambio di appalto: preavviso - Le Aziende che applicano il presente CCNL, al fine di favorire al massimo l'esercizio delle tutele e dei diritti regolamentati dal presente Titolo o di essere eventualmente esonerati dall'applicazione della procedura prevista nell'art. 259, dovranno espressamente e tempestivamente richiedere all'Appaltante il rispetto obbligatorio del preavviso minimo di cui all'art. 266 che precede.

Art. 268 - Armonizzazione con altri CCNL e normative inerenti al Cambio di appalto - Le Parti stipulanti il presente CCNL, al solo fine di favorire il mantenimento dei livelli occupazionali, convengono di stabilire che le clausole di salvaguardia di cui agli articoli precedenti, siano applicabili a tutte le Aziende uscenti, a prescindere dal CCNL da loro applicato, permettendo così a tutti i Lavoratori di poter accedere alle predette regole di cambio appalto, anche quando il presente CCNL sia applicato dalla sola Azienda subentrante.

Viceversa, nel caso in cui sia la sola Azienda uscente ad applicare il presente CCNL, le clausole di salvaguardia di cui al presente Titolo, sempre al fine di favorire il mantenimento dei livelli occupazionali, dovrebbero essere armonizzate con la disciplina contrattuale dell'Azienda subentrante mediante Accordo tra le R.S.A. e i Rappresentanti Datoriali di entrambe le Aziende.

Art. 269 - Cambio di appalto: Anzianità e Tutele Crescenti - In caso di licenziamento da parte dell'Azienda subentrante di un Lavoratore già proveniente dall'Azienda uscente e da quest'ultima assunto dopo il 7 marzo 2015, ai fini del riconoscimento delle indennità e dell'importo di cui all'art. 3, comma 1, articoli 4 e 6 del D.Lgs. 23/2015, la sua anzianità di servizio terrà conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato nel medesimo appalto, sia quale dipendente dell'azienda uscente che di quella subentrata, purchè nella medesima attività appaltata.

TITOLO LXII

IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO

Le Parti rilevano che sono intervenuti grandi miglioramenti nella gestione aziendale della sicurezza e dell'igiene del lavoro, nell'ergonomia e nella configurazione d'ambienti gradevoli. Allo stesso tempo, rilevano però la presenza di “non conformità”, principalmente correlate a mancata conoscenza delle norme di Legge, di buona tecnica e formazione specifica.

Per tale motivo, le Parti hanno concordato di riassumere i principali obblighi legislativi in materia, fermo restando che la compiuta estensione degli stessi esige un confronto legislativo e tecnico attuabile solo con l'incarico a un R.S.P.P. competente, interno o esterno all'Azienda.

Inoltre, per la regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del Virus Covid-19, le Parti contrattuali, il 27/04/2020, hanno sottoscritto apposito Accordo Interconfederale, al quale si rinvia.

Art. 270 - Igiene e sicurezza sul lavoro: misure generali di tutela -

L'art. 15, D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. indica le norme generali di prevenzione e protezione, qui sintetizzate:

- la valutazione di tutti i rischi aziendali per la salute e sicurezza;
- la programmazione della prevenzione;
- l'eliminazione dei rischi o la loro riduzione al minimo;
- il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro;
- la riduzione dei rischi alla fonte;
- la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- il controllo sanitario dei lavoratori;
- l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti alla sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- **l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori, i dirigenti, i preposti e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;**
- le istruzioni adeguate ai lavoratori;
- la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- la partecipazione e consultazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza;
- la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;

- l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- le regolari manutenzioni di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità all'indicazione dei fabbricanti.

Le misure relative alla sicurezza, all'igiene e alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Art. 271 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sintesi degli obblighi del Datore - Oltre all'obbligo generale di attuare le misure necessarie alla tutela della sicurezza dei lavoratori previste dall'art. 2087 cod. civ., le norme vigenti in materia prevedono specifici obblighi in capo al datore di lavoro, al fine di prevenire gli infortuni e garantire la salute sul luogo di lavoro (art. 18 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.). Il Datore di lavoro ha i seguenti obblighi che non potrà delegare:

- a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del relativo documento (D.V.R.);
- b) la designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi.

Il Datore di lavoro e il Dirigente devono:

- nominare il Medico Competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria;
- designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi;
- nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei Dispositivi di Protezione Individuale (cd. *D.P.I.*);
- limitare l'accesso alle zone a grave rischio solo ai lavoratori che abbiano ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento;
- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle disposizioni aziendali sulla sicurezza;
- inviare i lavoratori alla visita medica dal Medico Competente, entro le scadenze previste;
- nei casi di sorveglianza sanitaria, comunicare tempestivamente al Medico Competente la cessazione del rapporto di lavoro;
- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento;

- astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persista un pericolo grave e immediato;
- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- consegnare tempestivamente copia del Documento di valutazione dei rischi al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- elaborare il Documento unico di valutazione dei rischi in caso di appalti;
- comunicare all'INAIL, a fini statistici ed informativi, gli infortuni avvenuti sul lavoro;
- consultare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nei casi richiesti;
- adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave ed immediato;
- in caso di appalto/subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, esposta e visibile;
- nelle unità produttive con più di 15 (quindici) lavoratori, convocare almeno una volta all'anno la riunione periodica dei soggetti della sicurezza aziendale (art. 35 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.);
- aggiornare le misure di prevenzione;
- comunicare in via telematica all'INAIL, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

Art. 272 - Igiene e sicurezza sul lavoro: inosservanza delle norme antinfortunistiche e responsabilità civile - L'inosservanza dell'obbligo posto dall'art. 2087 c.c. costituisce un inadempimento contrattuale e determina l'obbligo al risarcimento del danno, ogniquale volta esista un nesso di causalità tra l'evento dannoso e la cautela omessa.

Art. 273 - Igiene e sicurezza sul lavoro: inosservanza delle norme antinfortunistiche e responsabilità penale - La mancata osservanza delle norme sull'igiene e la sicurezza può integrare gli estremi di reati quando si configura la fattispecie prevista da:

- art. 437, codice penale: “*Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro*”;
- art. 451, codice penale: “*Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro*”;

- art. 589, comma 2, codice penale: *“Omicidio colposo”*;
- art. 590, comma 3, codice penale: *“Lesioni personali colpose”*;
- art. 68, D.Lgs. 81/2008 *“Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente”*;
- art. 87, D.Lgs. 81/2008 *“Sanzioni a carico del datore di lavoro, del dirigente, del noleggiatore e del concedente in uso”*;
- art. 159, D.Lgs. 81/2008 *“Sanzioni per i datori di lavoro e i dirigenti”*;
- art. 165, D.Lgs. 81/2008 *“Sanzioni a carico del datore di lavoro e del dirigente”*;
- art. 170, D.Lgs. 81/2008 *“Sanzioni a carico del datore di lavoro e del dirigente”*;
- art. 178, D.Lgs. 81/2008 *“Sanzioni a carico del datore di lavoro e del dirigente”*;
- art. 219, D.Lgs. 81/2008 *“Sanzioni a carico del datore di lavoro e del dirigente”*;
- art. 262, D.Lgs. 81/2008 *“Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente”*;
- art. 282, D.Lgs. 81/2008 *“Sanzioni a carico del datore di lavoro e del dirigente”*.

Art. 274 - Igiene e sicurezza sul lavoro: delega di funzioni - L'art. 16 del D.Lgs. n. 81/2008 introduce la disciplina legislativa della *delega* per le funzioni previste all'art. 271 del CCNL. Il datore di lavoro può delegare, con atto scritto avente data certa, alcuni suoi obblighi o funzioni, però senza con ciò far venire meno l'obbligo di vigilanza in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

Alla delega deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

Come precedentemente riportato, non sono delegabili:

- a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del Documento di valutazione (art. 28 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.);
- b) la designazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (art. 17 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

Art. 275 - Igiene e sicurezza sul lavoro: assenza del Documento di Valutazione dei Rischi - In assenza del Documento di Valutazione dei Rischi, anche detto solo *“D.V.R.”*, di cui all'art. 28 del medesimo D.Lgs. 81/2008, oltre alle sanzioni penali previste, il Datore di lavoro non potrà partecipare alle gare di appalto e stipulare i seguenti contratti di lavoro:

- Lavoro a Tempo Determinato;
- Lavoro Intermittente;
- Lavoro in Somministrazione;
- Lavoro in Apprendistato.

Art. 276 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sintesi degli obblighi del Lavoratore (è opportuno pubblicizzarli mediante esposizione)

Ogni lavoratore deve:

- prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni od omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro (art. 20, D.Lgs. n. 81/2008);
- contribuire all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, i mezzi di trasporto, nonché i Dispositivi di sicurezza;
- utilizzare in modo appropriato i Dispositivi di Protezione messi a disposizione dal Datore;
- segnalare immediatamente le deficienze dei mezzi e dei Dispositivi di cui sopra, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui venga a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e, fatto salvo l'obbligo di cui al successivo punto, per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i Dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non siano di competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- sottoporsi ai controlli sanitari.

Art. 277 - Igiene e sicurezza sul lavoro: diritti del Lavoratore - Le Parti firmatarie del presente CCNL, al fine di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del Lavoratore dipendente, sulla base di quanto previsto dalle norme di buona tecnica, dalle leggi vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

I Lavoratori hanno diritto di ottenere dalla Società la formazione prevista dagli articoli 36, 37 e 43 del D.Lgs 81/2008 s.m.i.

A norma dell'art. 37 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i., la formazione dovrà essere erogata tramite l'Organismo Bilaterale di riferimento o dalle strutture regionalmente convenzionate su programmi certificati dall'Ente.

Si ricorda che, a norma dell'art. 55 del D.Lgs 106/2009, l'accertamento della mancata formazione comporta l'arresto da 2 (due) a 4 (quattro) mesi o l'ammenda.

Art. 278 - Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza - Ai sensi dell'art. 50 del D.Lgs. 81/2008, il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'art. 37 del medesimo Decreto Legislativo;
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- j) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35, D.Lgs. 81/2008;
- k) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- l) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- m) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza alcuna perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso a dati pertinenti contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze Sindacali.

Le Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici il presente CCNL si attiveranno per la

costituzione in ogni realtà aziendale delle Rappresentanza dei Lavoratori mediante elezione diretta da parte dei Lavoratori stessi, con diritto al voto attivo e passivo di tutti i lavoratori partecipanti che prestino la loro attività a norma dell’art. 4 del D. Lgs. 81/2008.

Le elezioni dovranno avere luogo durante l’orario di lavoro e senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, dei beni e degli impianti e in modo da garantire quanto essenziale all’attività lavorativa.

Prima dell’elezione, i lavoratori nomineranno al loro interno il Segretario, che provvederà a redigere il verbale dell’elezione.

Copia del verbale sarà consegnata dal Segretario al Datore di lavoro.

Risulterà eletto il Lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza assoluta degli aventi diritto.

L’esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile.

Ai sensi del 7° comma dell’art. 47 del D.Lgs. 81/2008, il numero minimo dei rappresentanti per la sicurezza è di un Rappresentante nelle aziende sino a 200 lavoratori.

Nel caso di dimissioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti.

Art. 279 - Permessi e Formazione del RLS - Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, per l’espletamento dei suoi compiti, avrà a disposizione, nelle Aziende fino a 10 dipendenti, **16 ore** di permesso retribuito annuo, mentre nelle Aziende con oltre 10 dipendenti, **24 ore** di permesso retribuito annuo.

Resta inteso che, in caso di necessità o emergenze o, su richiesta, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza potrà disporre dell’ulteriore tempo necessario allo svolgimento dell’incarico, salvo il coordinamento con le altre figure competenti incaricate alla Sicurezza, con diritto a percepire la normale retribuzione.

La formazione del R.L.S. dovrà essere conforme alle previsioni di cui all’art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e all’Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016.

I costi per la formazione del R.L.S., e dei relativi aggiornamenti, saranno posti interamente a carico del Datore di lavoro.

Tenuto conto delle previsioni introdotte dall’Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, relativo all’individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per i Responsabili e gli Addetti dei Servizi di Prevenzione e Protezione, ai sensi dell’art. 32 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., le Parti confermano che la “formazione base” per i R.L.S./R.L.S.T. ed i successivi corsi di aggiornamento potranno essere erogati anche in modalità *e-learning*.

A tal fine, la formazione dovrà essere conforme alle previsioni contenute nel

predetto Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, in termini di requisiti organizzativi, tecnici e didattici che, in sintesi, si riportano di seguito.

Requisiti e Specifiche di carattere organizzativo

Il soggetto formatore del corso dovrà:

- *essere soggetto previsto al punto 2 (“Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento”) dell’Allegato A dell’Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016;*
- *essere dotato di ambienti (sede) e struttura organizzativa idonei alla gestione dei processi formativi in modalità e-learning, della piattaforma tecnologia e del monitoraggio continuo del processo (LMS - Learning Management System);*
- *garantire la disponibilità dei profili di competenze per la gestione didattica e tecnica della formazione e-learning, quali: responsabile/coordinatore scientifico del corso, mentor/tutor di contenuto, tutor di processo, personale tecnico per la gestione e manutenzione della piattaforma (sviluppatore della piattaforma);*
- *garantire la disponibilità di un’interfaccia di comunicazione con l’utente, in modo da assicurare costantemente l’assistenza, l’interazione, l’usabilità e l’accessibilità (supporto tecnico e didattico).*

Requisiti e Specifiche di carattere tecnico

Il soggetto formatore dovrà garantire la disponibilità di un sistema di gestione della formazione e-learning (LMS) in grado di monitorare e di certificare:

- *lo svolgimento e il comportamento delle attività didattiche di ciascun ente;*
- *la partecipazione attiva del discente;*
- *la tracciabilità di ogni attività svolta durante il collegamento al sistema e la durata;*
- *la tracciabilità dell’utilizzo anche delle singole unità didattiche strutturate in Learning Objects (LO);*
- *la regolarità e la progressività di utilizzo del sistema da parte dell’utente;*
- *le modalità e il superamento delle valutazioni di apprendimento intermedie e finali, realizzabili anche in modalità e-learning.*

Requisiti e Specifiche di carattere didattico

Il progetto formativo deve rispondere ad una serie di requisiti, quali:

- conformità, *intesa come rispondenza ai vincoli normativi e legislativi, alle specifiche e ad eventuali standard di riferimento;*
- coerenza, *intesa come adeguatezza dal punto di vista metodologico, tecnico e delle scelte progettuali, organizzative e gestionali in rapporto agli obiettivi formativi;*
- pertinenza, *intesa come adeguatezza di risposta alle finalità della formazione nel campo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;*
- efficacia, *intesa come capacità del progetto di realizzare i risultati attesi dal punto di vista didattico e delle competenze professionali, con particolare riferimento al ruolo che il soggetto destinatario della formazione riveste nel contesto dell’organizzazione aziendale.*

Con riferimento alle previsioni di cui all'allegato V del citato Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, le Parti individuano nella forma del colloquio e/o del test una valida modalità di valutazione della formazione del R.L.S.

Per tutto quanto non precisato, si rinvia alla normativa legale vigente in materia.

Art. 280 - Igiene e sicurezza sul lavoro: poteri di controllo e promozione dei lavoratori - Ai sensi dell'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori, mediante loro Rappresentanti della Sicurezza, hanno diritto:

- di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- di promuovere la ricerca, l'elaborazione, e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 281 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sanzioni - La violazione delle norme fissate in materia di igiene sul lavoro e per la prevenzione degli infortuni costituiscono, a prescindere dalla circostanza che ne sia derivato o meno un infortunio ai lavoratori, reati (artt. 55 D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.).

Sono anche previste sanzioni per il Dirigente, il Preposto e per i Lavoratori, per le quali si rinvia al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Art. 282 - Igiene e sicurezza sul lavoro: Asseverazione - L'Ente Bilaterale, attraverso apposite Convenzioni con Società in possesso dei requisiti legali previsti, svolge le attività di asseverazione dell'adozione e dell'efficace attuazione del modello di organizzazione e gestione della sicurezza, di cui all'art. 30 del D. Lgs 81/2008 e s.m.i. In seguito a positiva verifica dell'Organo Tecnico, l'En.Bi.F. rilascia alla Società che stipula il contratto di asseverazione, il relativo Attestato, con conseguente esonero della responsabilità amministrativa da parte della Società. Per maggiori informazioni ed eventuali richieste di attivazione, si rinvia al sito dell'ENBIF (www.enbif.it).

TITOLO LXIII

CODICE DISCIPLINARE:

DIRITTI DEL LAVORATORE DIPENDENTE

(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 283 - Diritti del Lavoratore: rispetto della persona

Le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi discriminazione basata sul sesso, sull'orientamento sessuale, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesiva della dignità personale. Convengono, quindi, anche di recepire i principi del Codice di Condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al D.

Lgs. 145 del 30 maggio 2005.

In particolare, sono considerate come molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o comportamentale, aventi lo scopo e l'effetto di violare la dignità di una Lavoratrice o di un Lavoratore o di creare un clima degradante, umiliante od offensivo.

L'Azienda è chiamata a mettere in atto tutte le misure idonee a prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni o molestie sessuali e a promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona, con particolarissima attenzione agli eventuali lavoratori minori d'età.

In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le Parti convengono di affidare all'Osservatorio Nazionale ENBIF la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento all'individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possono determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale e di formulare proposte alle Parti firmatarie il presente CCNL per prevenire tali situazioni.

Art. 284 - Diritti del Lavoratore: decadenza

1) Termini di Decadenza Contrattuale

Qualsiasi reclamo sulla retribuzione deve essere presentato dal Lavoratore in forza, a pena di decadenza, entro 24 mesi dalla consegna del Prospetto Paga e, comunque, entro 12 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Tale termine di decadenza contrattuale, per essere applicato dovrà essere espressamente indicato nella lettera di assunzione sottoscritta dal lavoratore ovvero, per il personale già in forza, specificato mediante Accordo individuale e/o integrazione della lettera di assunzione.

Le parti di retribuzione non contestate dovranno comunque essere pagate al Lavoratore alla naturale scadenza.

2) Termini correlati al periodo di comportamento: in caso di malattia, il Lavoratore avrà diritto a richiedere per iscritto all'Azienda l'indicazione del periodo di comportamento maturato e usufruito, al fine di essere messo in condizioni di valutare correttamente l'eventuale recesso aziendale. Di conseguenza, l'Azienda dovrà rispondere per iscritto a tale richiesta del dipendente, di norma entro una settimana lavorativa.

Al fine di garantire il corretto esercizio da parte del Lavoratore dei suoi diritti contrattuali e legali, si ricorda che nel rapporto di lavoro sono presenti molti termini di decadenza e/o di prescrizione quali, ad esempio, in materia di crediti di lavoro, di T.F.R., di licenziamenti e impugnazioni dei contratti, di omissioni contributive ecc. Pertanto, in caso di interesse specifico, le Parti in epigrafe invitano il Lavoratore

ad una verifica attenta dei propri diritti nel rispetto di tali termini, anche mediante l'assistenza dell'Organizzazione Sindacale sottoscrittrice il presente CCNL o del Patronato di riferimento ENCAL - CISAL, anche con verifiche periodiche dei versamenti contributivi.

Art. 285 - Diritti del Lavoratore: precisazione del potere gerarchico

L'Azienda avrà cura di mettere il Lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, egli è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto a osservare le disposizioni.

L'Azienda deve, inoltre, comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa.

Art. 286 - Diritti del Lavoratore: correttezza ed educazione

In armonia con la dignità del Lavoratore, il Datore di lavoro e i suoi Preposti impronteranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione ed urbanità. Dovranno essere perciò evitati comportamenti inopportuni, offensivi ed insistenti, deliberatamente riferiti alla condizione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Art. 287 - Diritti del Lavoratore: tutela Assicurativa e Previdenziale di Legge e Tutele Integrative

L'Azienda dovrà versare i premi e le contribuzioni obbligatorie INAIL e INPS previste dalla Legge (artt. 2114 e 2115 c.c.) e, quando applicabile, la Polizza sanitaria del presente CCNL.

L'Azienda dovrà inoltre versare regolarmente all'En.Bi.F. le contribuzioni previste per il funzionamento del sistema contrattuale (Gestione Ordinaria) e per l'Assistenza Integrativa al S.S.N. e per Caso morte/infortunio (Gestione Speciale).

Inoltre, per effetto dell'art. 246, il Lavoratore avrà diritto di cedere, in tutto o in parte, il saldo positivo della Banca delle Ore o dei permessi retribuiti o le ferie maturate eccedenti le 160 ore, ai lavoratori dipendenti dello stesso Datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.

Art. 289 - Diritti del Lavoratore: Visite mediche preventive e periodiche

Il Datore di Lavoro, a fronte dei rischi individuati nel D.V.R., ai fini della tutela dei lavoratori indicati dal Medico Competente, provvederà a sottoporli alle previste visite mediche preventive e periodiche.

Art. 290 - Diritti del Lavoratore: Indumenti e attrezzi di lavoro

Nel caso in cui sia fatto obbligo al Lavoratore d'indossare divise o indumenti, la relativa spesa sarà a carico dell'Azienda. Parimenti, sarà a carico dell'Azienda la spesa relativa agli indumenti che i Lavoratori siano tenuti ad utilizzare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari, in applicazione della vigente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'Azienda è, inoltre, tenuta a fornire i mezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione della prestazione lavorativa.

TITOLO LXIV CODICE DISCIPLINARE: DOVERI DEL LAVORATORE DIPENDENTE

(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 291 - Doveri del Lavoratore: diligenza

Il Lavoratore deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, nell'interesse aziendale. Deve osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai suoi collaboratori, dai quali gerarchicamente dipende.

Il Lavoratore è altresì tenuto all'osservanza delle norme impartite mediante affissione nei locali di lavoro, ovvero pubblicate nei sistemi Intranet aziendale o simili. Inoltre, egli deve osservare le disposizioni del presente CCNL, avere cura dei locali e di tutto quanto a lui affidato (*mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti ecc.*), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni imputabili a sua colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate agli oggetti in questione.

Art. 292 - Doveri del Lavoratore: fedeltà

Il prestatore di lavoro non può trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione o ai metodi di produzione, commercializzazione o servizio, o farne uso in modo da poter recare ad esso pregiudizio (art. 2105 c.c.).

Salvo che sia diversamente disposto dall'organizzazione del lavoro, il Lavoratore non può acquisire elenchi di clienti/fornitori, prezzi, fatturato, ecc., né utilizzarli per proprio o altrui conto.

Tale obbligo permane anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 293 - Doveri del Lavoratore: collaborazione

Il Lavoratore:

- a. deve prestare la sua opera con specifica collaborazione, prevenendo e risolvendo, per quanto di sua competenza, le difficoltà e i problemi sul lavoro;
- b. deve osservare tutte le disposizioni disciplinari e di lavoro nel rispetto del potere organizzativo, disciplinare e degli usi aziendali, delle norme di Legge vigenti e del presente CCNL;
- c. deve collaborare con i colleghi e con i superiori per concorrere a garantire, per quanto gli è possibile, i risultati positivi dell'attività;
- d. ha l'obbligo di ricevere, salvo giustificato impedimento, le comunicazioni formali aziendali, accusandone ricevuta;
- e. per il dovere di collaborazione, non può rifiutare di svolgere il lavoro straordinario o i regimi di flessibilità richiesti dall'Azienda per ragioni obiettive, salvo casi documentati di forza maggiore;
- f. deve comunicare all'Azienda ogni cambiamento rilevante ai fini del rapporto di lavoro, in particolare quelli relativi a:
 - domicilio e residenza, sia durante il servizio che durante le assenze;
 - indirizzo di posta elettronica personale, se utilizzata per la trasmissione dei Cedolini paga e delle Comunicazioni aziendali;
 - mutamento nello Stato di famiglia, che modifichi la misura degli assegni familiari o di altre competenze;
 - stato di gravidanza non oltre il settimo mese in cui venisse a trovarsi la Lavoratrice.

Art. 294 - Doveri del Lavoratore: riservatezza

Il Lavoratore è tenuto al segreto professionale e, dall'assunzione, s'impegna a mantenere il suo obbligo di riservatezza e a non rivelare o divulgare a terzi in alcun modo, direttamente o indirettamente, fatti o informazioni di ogni genere di cui avrà conoscenza nell'esercizio delle proprie mansioni.

In particolare, ma senza che ciò s'intenda esaustivo, non potrà rivelare informazioni, dati e documenti che siano relativi all'organizzazione, ai metodi e procedimenti, al sapere tecnico e tecnologico, ai progetti, ai metodi commerciali, alle strategie di vendita, alla Clientela e, più generalmente, ogni informazione riguardante l'Azienda, così come eventuali altre realtà di Gruppo.

Inoltre, il Lavoratore s'impegna, per tutta la durata del rapporto di lavoro e dell'eventuale Patto di non Concorrenza, a non utilizzare personalmente o per conto di terzi, le conoscenze da lui acquisite in ragione delle sue mansioni o per la sua appartenenza all'Azienda. La violazione dell'obbligo di riservatezza da parte del Lavoratore darà diritto all'Azienda di esigere l'integrale risarcimento dei documentati danni causati alla stessa.

Art. 295 - Doveri del Lavoratore: Esclusività della prestazione

Per tutta la durata del rapporto di lavoro, il Lavoratore s’impegna nei confronti dell’Azienda a prestare la propria attività lavorativa **in via esclusiva** per quest’ultima e a non accettare incarichi, per conto di terzi o prestare la propria attività presso una qualunque altra azienda, ancorché non retribuita, salvo preventiva formale autorizzazione dell’Azienda da cui dipende.

Art. 296 - Doveri del Lavoratore: correttezza

Il Lavoratore deve astenersi dall’assumere impegni e dallo svolgere attività che siano in contrasto con i doveri e gli obblighi derivanti dal vincolo fiduciario instaurato con l’Impresa; deve astenersi da azioni che siano in contrasto con l’obbligo di correttezza e riservatezza.

Inoltre, il Lavoratore deve utilizzare le dotazioni informatiche e telefoniche e, più in generale, i mezzi forniti dall’Azienda, nei limiti d’uso prescritti dal Datore di lavoro.

Art. 297 - Doveri del Lavoratore: educazione

I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell’organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca educazione.

Il Lavoratore ha il dovere di presentarsi al lavoro con vestiario ordinato e pulito e di usare modi cortesi nei riguardi dei Colleghi, della Clientela e dei Terzi che, per qualsiasi motivo, intrattengano rapporti con l’Azienda.

Art. 298 - Doveri del Lavoratore: rispetto dell’orario di lavoro

Il Lavoratore deve osservare l’orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall’Azienda per il controllo delle presenze. Il Lavoratore che non avrà fatto la regolare registrazione del tempo lavorato, nei modi previsti dall’Azienda, sarà considerato “*ritardatario*” e, quando non potrà far constatare in modo sicuro la sua presenza nel luogo di lavoro, sarà considerato “*assente*”.

Art. 299 - Doveri del Lavoratore: Sorveglianza Sanitaria

Qualora vi sia l’obbligo di Sorveglianza Sanitaria, il Lavoratore non potrà rifiutare di sottoporsi alle visite mediche preventive e periodiche ed agli accertamenti sanitari disposti dal Medico Competente (art. 41 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

Il Lavoratore non potrà rifiutarsi di ricevere l’informazione e la formazione prevista dagli artt. 37 e 38 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., così come di effettuare le previste verifiche di apprendimento.

Art. 300 - Doveri del Lavoratore: giustificazione assenze

Le assenze, salvo il caso di provato impedimento, devono essere normalmente

giustificate prima dell'inizio del turno di lavoro. In caso di eccezionali difficoltà, devono essere comunicate entro le prime 4 (quattro) ore dall'inizio o dalla continuazione dell'assenza stessa. In caso di mancata comunicazione e della prova dell'impedimento, l'assenza sarà considerata a tutti gli effetti ingiustificata, con diritto dell'Azienda ad instaurare un procedimento disciplinare. Inoltre, indipendentemente dall'attivazione di tale procedimento disciplinare, il Lavoratore, per la durata dell'assenza ingiustificata, perderà il diritto alla retribuzione diretta, differita e alla corrispondente quota del T.F.R., nei modi previsti al successivo articolo.

Art. 301 - Trattenute per assenze ingiustificate o non retribuite

A fronte di assenze ingiustificate, di sciopero, di brevi permessi non retribuiti (*le aspettative non retribuite hanno autonoma regolamentazione*) o di sospensione disciplinare, il Datore di lavoro tratterà, nel mese di competenza, le quote orarie ordinarie corrispondenti all'assenza ingiustificata, incrementate del valore convenzionale del **25% (venticinque percento)**, in modo da permettere, alla naturale scadenza, la normale erogazione al Lavoratore dell'indennità di ferie, della tredicesima mensilità, del T.F.R. e dei permessi retribuiti.

Art. 302 - Doveri del Lavoratore: entrata e uscita

Il ritardatario sarà ammesso al lavoro solo con preventivo permesso del proprio Responsabile o alle diverse condizioni rese note dall'Azienda per tutti i Dipendenti o loro Categorie o Mansioni. Al ritardatario, il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre 15 e fino a 30.

Le ore di lavoro sono contate con l'orologio della sede di lavoro (stabilimento, sede, cantiere, reparto, ufficio ecc.).

Art. 303 - Doveri del Lavoratore: Visite d'inventario e di controllo

Il Lavoratore non potrà rifiutare la visita d'inventario degli oggetti, strumenti, utensili o programmi affidatigli.

Le visite personali di controllo sul Lavoratore potranno essere effettuate solo ai sensi dell'art. 6 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Art. 304 - Doveri del Lavoratore: Indumenti e attrezzi di lavoro

Il Lavoratore dovrà conservare in buono stato tutto quanto sia messo a sua disposizione, senza apportarvi alcuna modifica, se non dopo aver richiesto ed ottenuto la relativa autorizzazione aziendale.

Qualunque modifica arbitrariamente effettuata dal Lavoratore, previa contestazione formale dell'addebito, darà all'Azienda il diritto di rivalersi sulle

competenze dello stesso per il danno provato da essa subito. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi, programmi e strumenti ricevuti in dotazione temporanea dovranno essere riconsegnati al personale incaricato. In caso di smarrimento delle suddette dotazioni per scarsa diligenza, il Lavoratore è tenuto a provvedere personalmente alla loro sostituzione o al rimborso.

Art. 305 - Patto di non concorrenza

Ove sia pattuita la limitazione dell'attività del Lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto, essa sarà regolata a norma dell'art. 2125 c.c. In caso di violazione del Patto di non concorrenza, l'Azienda avrà diritto alla ripetizione del corrispettivo riconosciuto a tale titolo, oltre all'eventuale risarcimento del danno documentato.

Art. 306 - Norme Speciali

Oltre che al presente CCNL, i lavoratori, nell'ambito del rapporto di lavoro, dovranno uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione, purché non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al Lavoratore dalla Legge, dal presente Contratto e dagli altri Accordi vigenti.

Le norme disciplinari dovranno sempre essere portate a conoscenza del Lavoratore mediante affissione o con comunicazioni recanti data certa mediante sottoscrizione del destinatario.

TITOLO LXV **CODICE DISCIPLINARE:** **DIVIETI DEL LAVORATORE DIPENDENTE** *(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)*

Art. 307 - Divieti del Lavoratore Dipendente

- 1) Il Lavoratore non può interrompere l'orario di lavoro, senza autorizzazione della Direzione.
- 2) Vi è espresso divieto di: fare variazioni non autorizzate ai cartellini marcatempo o altre metodologie di rilevazione delle ore lavorate; ritirare o tentare, in qualsiasi modo, di ritirare cartellini, badge o medaglie di un altro lavoratore; alterare le indicazioni dell'orologio di controllo dei tempi di lavoro.
- 3) Salvo le disposizioni di legge, a meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattienga nell'ambiente di lavoro in ore non comprese nel suo orario di lavoro.
- 4) Il Lavoratore licenziato o sospeso non può accedere agli ambienti di lavoro, se non è stato preventivamente autorizzato dalla Direzione.

- 5) Il Lavoratore non deve presentarsi al lavoro sotto l'effetto di sostanze eccitanti, psicotrope, stupefacenti o alcoliche e non può assumere tali sostanze (*birra compresa*) durante il lavoro.
- 6) È vietato fumare in tutti i luoghi di lavoro, così come utilizzare durante il lavoro, salvo il caso di emergenze familiari o personali, propri apparecchi elettronici quali: cellulare, tablet, iPod e simili.
- 7) Il Lavoratore non può introdurre in Azienda bagagli o effetti personali, salvo che siano strettamente attinenti al suo lavoro o a sue personali e dimostrate necessità.
- 8) Il Lavoratore non potrà prestare la propria opera presso Datori diversi da quello in cui è regolarmente assunto, salvo la concordata composizione del tempo pieno per i lavoratori a tempo parziale o, sempre previo accordo con l'Azienda, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.
- 9) Nell'ambiente di lavoro non sono consentite: collette, raccolte di firme e vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla legge n. 300/1970. Il mancato rispetto di tali divieti configura “inadempimento contrattuale”, con diritto datoriale di attivare il procedimento disciplinare previsto dal presente CCNL.
- 10) Il Lavoratore deve astenersi dall'estrarre copie di dati, archivi e simili, senza preventiva autorizzazione scritta dell'Azienda.

In caso di mancato rispetto dei divieti da parte del Lavoratore, l'Azienda attiverà i procedimenti e le sanzioni disciplinari previsti nel seguente Titolo LXIX.

TITOLO LXVI

CODICE DISCIPLINARE: POTERI DEL DATORE DI LAVORO

(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 308 - Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo

A. Controlli c.d. “difensivi”

Come previsto dall'attuale art. 4 della Legge n. 300 del 1970, per la tutela del patrimonio aziendale o per la sicurezza del lavoro, potranno essere installati impianti audiovisivi o altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, esclusivamente previo Accordo collettivo stipulato tra Datore di lavoro e la RSA/RST o previa Autorizzazione dell'I.T.L. competente.

In assenza di Accordo Collettivo o Autorizzazione dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro, a fronte di eventuali impianti di controllo, saranno applicate le sanzioni penali previste dalla Legge.

B. Controllo da strumenti necessari per rendere la prestazione

Per l'installazione e/o l'impiego degli strumenti utilizzati per rendere la

prestazione lavorativa, per quelli di registrazione degli accessi e delle presenze o richiesti da esigenze organizzative o di servizio, non sarà necessario il preventivo Accordo o Autorizzazione.

L'utilizzo ai fini disciplinari delle informazioni raccolte mediante tali strumenti potrà, però, avvenire solo a condizione che sia stata data al Lavoratore e alla RSA/RST adeguata informazione dei modi d'uso e di controllo. Le Aziende dovranno recepire la presente disciplina con apposita comunicazione interna, in modo da adattarla alle concrete esigenze di tutela dei Lavoratori e del servizio, anche in funzione dello sviluppo tecnologico presente presso l'impresa.

In caso di utilizzo dei dati acquisiti senza preventiva informazione ai lavoratori, vi sarà nullità del procedimento disciplinare e saranno applicabili le sanzioni, anche penali, previste dalla Legge.

C. Norme comuni

Le informazioni raccolte mediante gli impianti e gli strumenti di cui alle precedenti lettere A. e B., saranno utilizzabili anche a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro (*motivi disciplinari, erogazione di premi, ecc.*), purché vi siano state le dovute informazioni, siano stati rispettati i principi di correttezza, pertinenza, non eccedenza del trattamento e non siano attuate forme di sorveglianza discriminatorie o anche solo potenzialmente persecutorie, così come disposto dal D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i..

Art. 309 - Poteri del Datore di lavoro: Potere Disciplinare

Il mancato rispetto dei doveri da parte del personale, comporta il diritto del Datore di contestare le infrazioni, sentire il Lavoratore a difesa e adottare gli eventuali provvedimenti disciplinari, in funzione della gravità delle infrazioni o mancanze, dell'eventuale recidiva (*purché, a norma dell'art. 7, L. 300/1970, commessa entro i due anni successivi alla precedente sanzione*) e delle circostanze concomitanti. Lo scopo delle sanzioni disciplinari deve essere, per quanto possibile, “conservativo” al fine di recuperare i corretti comportamenti: per tale motivo, in generale le sanzioni dovranno essere progressive.

Per quanto precede, la recidiva assume particolare gravità, con conseguente aggravamento anche delle sanzioni specifiche.

Per la disciplina dettagliata del procedimento disciplinare si rinvia ai successivi articoli.

Art. 310 - Poteri del Datore di lavoro: Contestazione e Sanzione Disciplinare

A. Contestazione disciplinare

Ai fini dell'irrogazione di provvedimenti disciplinari diversi dal rimprovero

verbale, sarà sempre necessario formulare la preventiva contestazione formale dell’addebito al Lavoratore e sentirlo a sua difesa. Tale comunicazione dovrà essere fatta per iscritto e dovrà contenere, oltre alla sommaria descrizione dei fatti disciplinarmente rilevanti, l’indicazione di tempo e di luogo dell’infrazione, precisando la norma contrattuale e/o legale che si presume essere stata violata.

Il Lavoratore avrà il diritto di presentare le proprie controdeduzioni o giustificazioni entro 5 (cinque) giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione e, eventualmente, di chiedere di essere ascoltato dal Datore di lavoro, anche facendosi assistere da un suo delegato sindacale. Tale richiesta dovrà essere tempestiva, in modo che l’incontro normalmente avvenga entro il termine a difesa di 5 (cinque) giorni lavorativi. In ogni caso, avendo la contestazione forma scritta, dovrà privilegiarsi la stessa forma anche per la giustificazione e la sola audizione, salvo proroga concordata, dovrà avvenire, a pena di decadenza, entro i termini contrattuali e legali predetti.

B. Integrazione alla contestazione disciplinare

Rispettando il medesimo iter previsto per la contestazione disciplinare (*cf. precedente punto A.*), il Datore di lavoro potrà formulare *un’integrazione alla contestazione disciplinare* solo per fornire al Lavoratore precisazioni e chiarimenti sui fatti già formalmente contestati. Tale integrazione dev’essere motivata e ragionevole e deve limitarsi a presentare circostanze di dettaglio o prove inerenti ai fatti già contestati che sono, nello stesso procedimento disciplinare, immodificabili.

Tale integrazione alla contestazione disciplinare, quindi, non instaura un nuovo procedimento disciplinare e, pertanto, non dovrà incidere sul nucleo essenziale della precedente contestazione. Con essa, si sospendono i termini relativi alla prima contestazione e il Lavoratore avrà diritto alle giustificazioni, sempre entro il termine di giorni 5 (cinque) lavorativi, dalla ricezione dell’integrazione alla contestazione disciplinare originaria.

C. Provvedimenti (sanzioni) disciplinari

Concluso l’iter di contestazione di cui ai precedenti punti A. e B., il Datore di lavoro potrà comminare al Lavoratore un provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, entro 20 (venti) giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al Lavoratore per presentare le proprie giustificazioni o dal successivo termine di avvenuta audizione del lavoratore che ne abbia fatto richiesta. Tale provvedimento dovrà essere comunicato al Lavoratore con raccomandata a mano o mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o tramite posta elettronica all’indirizzo preventivamente comunicato dal Lavoratore.

Il provvedimento disciplinare dovrà: essere proporzionato al fatto contestato,

alla sua gravità, alle giustificazioni rese dal Lavoratore, tener conto dell’eventuale recidiva e, in genere, dovrà considerare le circostanze in cui l’infrazione si è realizzata.

Le tipologie di provvedimenti disciplinari sono:

- 1) rimprovero verbale per le infrazioni più lievi (*che non necessita di preventiva contestazione*);
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa, in misura non superiore all’importo di 4 (quattro) ore della retribuzione oraria;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
- 5) licenziamento disciplinare per “*giustificato motivo soggettivo*”;
- 6) licenziamento disciplinare per “*giusta causa*”.

Art. 311 - Sanzione: rimprovero scritto

Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di recidiva, da parte del Lavoratore, nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero verbale (c.d. “*recidiva specifica*”), e nelle infrazioni disciplinari più lievi o che, pur non avendo determinato un danno effettivo all’Azienda, siano potenzialmente dannose.

A titolo esemplificativo, ciò avviene quando il Lavoratore:

- a) non rispetti la disciplina del lavoro;
- b) in qualsiasi modo, non rispetti le disposizioni contrattuali o aziendali formalmente ricevute;
- c) senza giustificato motivo, ritardi l’inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione, documentando però correttamente l’orario di lavoro svolto;
- d) senza giustificato motivo, rifiuti le prestazioni di flessibilità (straordinario, straordinario con riposo compensativo, Banca delle ore) o, senza comprovate ragioni, non risponda tempestivamente alle richieste d’intervento quando fosse in reperibilità con indennità;
- e) manchi di diligenza nell’esecuzione del proprio lavoro o nelle proprie mansioni, senza aver causato danno apprezzabile (art. 291);
- f) sia recidivo in comportamenti già censurati con richiamo verbale.

Art. 312 - Sanzione: multa

Il provvedimento della multa si applica, nei limiti previsti dalla Legge (massimo quattro ore della **retribuzione diretta e differita**), nei confronti del Lavoratore recidivo nelle mancanze che hanno già determinato rimproveri scritti o che abbia commesso infrazioni sanzionabili con la multa per aver mancato agli obblighi di subordinazione o diligenza o determinato un danno involontario all’Azienda, normalmente, da mancata diligenza. A titolo esemplificativo,

quando il Lavoratore:

- a) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- b) sia recidivo nel mancato rispetto di semplici disposizioni di lavoro;
- c) senza giustificazione, sia recidivo nel ritardare l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- d) esegua con negligenza o voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e) si rifiuti di osservare la disciplina vigente sul luogo di lavoro e di adempiere ai compiti rientranti nel profilo professionale del proprio livello;
- f) senza comprovata giustificazione o permesso, si assenti dal lavoro o ne sospenda l'esecuzione, oltre 15 e fino a trenta minuti;
- g) non dia immediata notizia all'Azienda di ogni mutamento del proprio domicilio e residenza o di ogni mutamento della propria dimora durante i congedi o la malattia;
- h) si rifiuti di ricevere comunicazioni formali dell'Azienda;
- i) non dia immediata notizia all'Azienda di un infortunio occorso con, o anche senza, danno apprezzabile per l'infortunato, colleghi o terze persone;
- j) si presenti al lavoro in stato di lieve alterazione etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti.
- k) commetta recidiva in qualsiasi infrazione che abbia già dato origine al rimprovero scritto.

L'importo derivante dalle multe sarà destinato alla Croce Rossa Italiana, fermo restando che, nel caso dei punti c) ed f), è impregiudicato il diritto aziendale di trattenere il corrispettivo del tempo non lavorato (*cf. art. 301*).

Parimenti, è impregiudicato il distinto e autonomo diritto aziendale al risarcimento degli eventuali danni causati dal Lavoratore per mancata diligenza (*art. 316*).

Art. 313 - Sanzione: sospensione

Il provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione si applica, nei termini previsti dalla Legge (*massimo dieci giorni, graduati secondo la gravità dei fatti commessi*), nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a) arrechi danno alle cose ricevute in uso o in dotazione, con comprovata responsabilità;
- b) si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti;
- c) descriva in modo non veritiero l'infortunio occorso sul lavoro, senza determinare danno apprezzabile all'Azienda;
- d) si assenti dal lavoro o ne sospenda l'esecuzione per più di trenta minuti, senza comprovata giustificazione;

- e) sia assente ingiustificato al lavoro per uno o due giorni. *Oltre 2 giorni, vi sarà il massimo della sospensione (10 giorni);*
- f) fumi dove ciò sia vietato, senza determinare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza delle cose;
- g) risulti per la prima volta assente ingiustificato alla visita di controllo di malattia/infortunio;
- h) manchi o sia gravemente carente nella collaborazione dovuta all'Azienda;
- i) presti lavoro retribuito presso altro Datore, senza le condizioni che lo autorizzino (*cf. art. 295*);
- j) senza giustificazione, non risponda alle chiamate in reperibilità o non effettui gli interventi richiesti;
- k) sia plurirecidivo nel rifiuto immotivato e non giustificato di prestare i regimi di flessibilità richiesta dall'Azienda (straordinario, straordinario con riposo compensativo, Banca delle ore);
- l) commetta recidiva specifica nelle infrazioni che abbiano già dato origine a multa e/o a rimprovero scritto.

Oltre alla sanzione disciplinare della sospensione, è impregiudicato il distinto diritto aziendale al risarcimento degli eventuali danni causati dal Lavoratore per mancata diligenza.

Inoltre, nei casi b), d) ed e) che precedono, l'Azienda, indipendentemente dall'azione disciplinare, ha il diritto di trattenere il corrispettivo della retribuzione diretta e differita per il tempo non lavorato (*cf. art. 301*).

Art. 314 - Sanzione: licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso)

Si applica nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a) senza comprovata giustificazione non si presenti al lavoro per più di 5 (cinque) giorni lavorativi consecutivi, o per più di 4 (quattro) giornate suddivise in almeno due distinti episodi, sanzionati nell'ultimo biennio lavorato;
- b) commetta grave violazione degli obblighi di cui al Titolo LXIV o dei divieti di cui al Titolo LXV;
- c) commetta recidiva già sanzionata nell'infrazione alle norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, potenzialmente idonee a causare danni gravi o gravissimi al Lavoratore, ai suoi colleghi o all'esercizio;
- d) commetta abuso di fiducia o effettui concorrenza sleale alla propria Azienda o commetta grave violazione del segreto d'ufficio;
- e) dichiarare che un infortunio extraprofessionale sia, invece, avvenuto per causa di lavoro o in itinere;

- f) anche al di fuori dell'orario di lavoro, svolga prestazioni lavorative per conto proprio o altrui in concorrenza con l'attività aziendale;
- g) abbia e mantenga un comportamento oltraggioso, già sanzionato, nei confronti dell'azienda, o dei superiori, o dei colleghi o dei sottoposti;
- h) falsifichi le scritture contabili aziendali, anche senza trarne personale beneficio ma esponendo l'azienda a sanzioni;
- i) sia già stato sanzionato e sia recidivo per essersi assentato dal lavoro o ne abbia sospeso l'esecuzione per più di due ore nel corso del turno di servizio, senza adeguata giustificazione;
- j) abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con effettivo rischio di danno per l'Azienda;
- k) rifiuti ancora la collaborazione richiesta e, in particolare, di prestare i regimi di flessibilità, pur essendo già stato richiamato, multato e sospeso;
- l) partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce od offese ai colleghi, pur senza manifesto pericolo di reiterare l'infrazione;
- m) abbia commesso molestie sessuali, anche con coazione o abuso d'autorità, pur senza manifesto pericolo di reiterazione;
- n) abbia commesso “mobbing” protratto, pur senza manifesto pericolo di reiterazione;
- o) in caso d'incidente subito per responsabilità di un estraneo, colpevolmente non comunichi il coinvolgimento e gli estremi del Terzo responsabile, determinando così grave nocumento all'Azienda (convenzionalmente pari a più di un mese di retribuzione lorda);
- p) durante l'aspettativa, ancorché non retribuita, in assenza di preventivo accordo scritto con l'Azienda, presti opera retribuita, non eccezionalmente saltuaria, anche in forma diversa dal lavoro subordinato;
- q) sia condannato a una pena detentiva, con sentenza passata in giudicato, per azione non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, ma che ne leda significativamente la figura morale;
- r) commetta qualsiasi atto colposo che comprometta la stabilità delle opere provvisorie o la sicurezza del luogo di lavoro o l'incolumità del personale o dei Clienti o determini grave danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature o ai materiali;
- s) riproduca o asporti schizzi o disegni, di progetti, studi, prodotti o documenti di proprietà dell'Azienda o del Committente;
- t) commetta grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle eventuali procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'Azienda ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01, che non siano in contrasto con le norme di Legge e di Contratto;
- u) sia plurirecidivo sanzionato per la mancata o carente collaborazione;

- v) abbia già commesso recidiva specifica, nell’arco dell’ultimo biennio, in qualunque delle infrazioni previste all’art. 313 (*sospensione*), che abbiano già determinato sanzioni disciplinari.

Art. 315 - Sanzione: licenziamento per giusta causa (senza preavviso)

La differenza tra il licenziamento “per giusta causa” o per “giustificato motivo soggettivo”, dal punto di vista della causa, si distingue per la presenza o meno della possibilità di proseguire, anche temporaneamente, nel rapporto di lavoro, mentre dal punto di vista economico, si riduce al riconoscimento o meno del periodo di preavviso che, come noto, potrebbe essere sostituito dalla relativa indennità.

Poiché il licenziamento “per giusta causa” impone precisi obblighi (immediatezza, prova dell’irreversibile lesione del rapporto fiduciario per la gravità dei fatti contestati, sospensione cautelare non disciplinare, possibile caducazione del licenziamento in caso di derubricazione da “giusta causa” a “giustificato motivo”), le Parti sottoscrittrici, anche in ottica di tutela dei diversi interessi in gioco, consigliano, in tutti i casi dubbi, di preferire il licenziamento “per giustificato motivo soggettivo” piuttosto che quello “per giusta causa”.

Si applica nei confronti del Lavoratore che commetta infrazioni che siano talmente gravi da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, per avvenuta grave e irreversibile lesione del rapporto fiduciario.

A titolo esemplificativo, quando il Lavoratore:

- a) violi l’obbligo di fedeltà all’Azienda, comunicando per interesse, anche morale, a terzi notizie e informazioni riservate e/o riproducendo o esportando documenti, dati, listini, progetti, apparecchiature o altri oggetti di proprietà dell’Azienda o del Committente, con grave danno, anche potenziale, economico, d’immagine, commerciale, tecnico ecc.;
- b) durante l’orario di lavoro, svolga prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, in concorrenza con l’attività aziendale;
- c) sia plurirecidivo nello svolgere durante l’orario di lavoro attività estranee all’Azienda;
- d) nel corso della malattia o dell’infortunio (professionali o non professionali) o della conseguente aspettativa, ancorché non retribuita, presti non occasionale lavoro subordinato a terzi, anche se non formalmente retribuito, ivi compreso quello per “*Affectionis vel benevolentiae causa*”;
- e) simuli lo stato di malattia o infortunio, sia professionale che non, al fine di percepire illegittimamente l’indennità INPS o INAIL e/o la relativa integrazione datoriale o trarne beneficio, anche indiretto, dalla fraudolenta qualificazione professionale dell’infortunio o malattia extraprofessionali;

- f) commetta nei confronti dell’Azienda furto, frode, danneggiamento volontario o altri simili reati, ed anche se ciò avvenga per colpa grave;
- g) falsifichi le scritture contabili aziendali, traendone personale beneficio o determinando, comunque, danno rilevante all’azienda;
- h) abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro con conseguente grave rischio alla sicurezza, lesione dei doveri di custodia o danno all’Azienda o al Cliente;
- i) commetta violenza privata nei confronti del Titolare o dei colleghi, con pericolo di reiterazione;
- j) abbia commesso comprovate molestie sessuali con coazione o abuso d’autorità e con pericolo di reiterazione;
- k) abbia commesso reiterato e comprovato comportamento di “mobbing”;
- l) commetta, colposamente, qualsiasi atto che possa compromettere la sicurezza o l’incolumità del personale o del pubblico e/o arrecare grave danneggiamento alle banche dati, attrezzature, impianti o materiali aziendali;
- m) partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce ai colleghi, con pericolo di reiterazione dell’infrazione;
- n) fumi dove ciò sia espressamente vietato potendo provocare pregiudizio grave alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o delle cose.

Qualora il Lavoratore sia incorso in una delle mancanze del presente articolo, l’Azienda, con effetto immediato, potrà disporre la sua **sospensione cautelare, non disciplinare**, per un periodo pari alla durata del procedimento disciplinare al solo fine di consentire l’esaurirsi della procedura di contestazione ex art. 7, L. 300/1970.

Nel caso in cui l’Azienda confermi il licenziamento per giusta causa, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare non produrrà alcun effetto di tipo normativo e retributivo, assumendo la qualifica di “*aspettativa non retribuita*”, con la relativa non erogazione o trattenuta, oltre che delle afferenti retribuzioni dirette, di quelle differite (per ferie e tredicesima mensilità) e della quota di T.F.R., convenzionalmente corrispondenti al 24% dell’aliquota oraria del Lavoratore.

Qualora l’Azienda non proceda al licenziamento per giusta causa, salvo diverso Accordo assistito con il Lavoratore, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare dovrà essere retribuito.

Il Lavoratore, indipendentemente dai provvedimenti disciplinari comminati è tenuto, nei limiti di Legge, al risarcimento degli eventuali danni arrecati.

Inoltre, nel caso h) che precede, l’Azienda ha il diritto di trattenere il corrispettivo del tempo non lavorato (*cf. art. 301*).

Art. 316 - Risarcimento dei danni

I danni e le perdite imputabili ad accertato dolo, colpa, o negligenza del Lavoratore, che possano comportare trattenute per il risarcimento, dovranno essere preventivamente e tempestivamente contestati al Lavoratore (ex. art. 7 L. 300/70). L'importo del risarcimento del danno effettivamente arrecato (documentato o equitativamente valutato), sarà trattenuto ratealmente dalla retribuzione nella misura massima del **10%** (dieci per cento) della **Retribuzione Mensile di Fatto**. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale trattenuta residua potrà essere effettuata sull'intero ammontare di quanto a qualsiasi titolo fosse spettante al Lavoratore, fatte salve eventuali disposizioni e limiti inderogabili di Legge.

TITOLO LXVII RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 317 - Recesso Aziendale

Fermo restando quanto previsto dalla L. 15 luglio 1966, n. 604 e L. 20 maggio 1970, n. 300, così come modificate dalla Legge 11 maggio 1990, n. 108, e dalla L. 92/2012 e dai Decreti Attuativi della Legge Delega 183/2014, l'Azienda potrà recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato solo per “*giusta causa*” o per “*giustificato motivo oggettivo*” o “*soggettivo*”.

Recesso per “*giustificato motivo soggettivo*” (con preavviso)

Tale recesso, ai sensi dell'art. 1 della L. 604/1966, si configura in caso di malattia eccedente il periodo di comporto contrattualmente previsto oppure in caso di notevole o di prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del Lavoratore, ma non così grave da impedire la prosecuzione almeno provvisoria del rapporto di lavoro.

Può essere comminato per le fattispecie e i casi di cui all'art. 314 o nel caso di recidiva specifica nella violazione di norme disciplinari che, nel corso del precedente biennio, abbia già dato luogo a sospensione oppure in caso di plurirecidiva generica in violazioni che nell'ultimo biennio abbiano comportato anche la sanzione della sospensione.

Recesso per “*giustificato motivo oggettivo*” (con preavviso)

Si ha nel caso di soppressione del posto di lavoro (*licenziamento individuale*) o di alcuni posti (*licenziamento individuale plurimo*) di lavoro (*fino al massimo di quattro lavoratori negli ultimi centoventi giorni di calendario*). Superati tali limiti, il Datore dovrà attivare la *procedura di licenziamento collettivo*.

Il Datore di lavoro potrà procedere al licenziamento, individuale o individuale plurimo, per “*giustificato motivo oggettivo*” in caso di concreta sussistenza di ragioni

attinenti all'organizzazione del lavoro e incidenti sulla posizione lavorativa del/i dipendente/i. Prima di dar corso a tale licenziamento, il Datore dovrà verificare, con attento esame, di non avere possibilità di ricollocare il Lavoratore adibendolo a mansioni alternative riconducibili al suo medesimo livello d'inquadramento (art. 2103 c.c.).

Di tale esame, il Datore dovrà darne contezza anche nella lettera di licenziamento, fermo restando che, in caso di contenzioso legale, dovrà provare analiticamente entrambe le condizioni (effettività dell'esubero “puntuale” e impossibilità d'impiegarlo proficuamente in altre mansioni).

In caso d'azienda plurilocalizzata, l'obbligo di accertare la possibilità d'impiego del Lavoratore esubero in mansioni diverse da quelle acquisite, dovrà esaminare l'area o le aree aziendali costituenti un unico centro d'imputazione dei rapporti giuridici, entro il quale opera il Lavoratore stesso, essendo escluse le aree o le aziende operativamente autonome.

Anche la sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore costituisce giustificato motivo oggettivo di licenziamento qualora lo stesso non possa essere adibito a mansioni equivalenti o anche inferiori, compatibili con il suo stato fisico, purché tale diversa attività sia utilizzabile nell'impresa, secondo il suo assetto organizzativo.

Recesso per “giusta causa” (senza preavviso)

Si ha quando si configura una delle fattispecie previste dall'art. 315 del presente CCNL.

Risoluzione consensuale

Si ha ogniqualvolta il Contratto sia risolto per mutuo consenso delle parti che lo hanno sottoscritto. Le Parti stesse concorderanno la data di effettiva cessazione, la regolamentazione dei termini di preavviso o la definizione della relativa indennità sostitutiva.

La risoluzione consensuale dovrà essere presentata telematicamente, così come attualmente previsto per le “Dimissioni Volontarie” di cui al successivo articolo.

Qualora la risoluzione consensuale, in seguito a comunicazione dell'intenzione di procedere al licenziamento, sia così rubricata con Accordo intervenuto presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente o al fine d'evitare un trasferimento ad oltre 50 km dalla sede abituale di lavoro, il lavoratore, con la disciplina oggi vigente, ha il diritto di richiedere l'indennità di disoccupazione, attualmente detta “NASpI”.

Per la disciplina dell'obbligo di convalida delle dimissioni, reintrodotta dall'attuale legislazione, si rinvia all'art. 26 del D. Lgs. 151/2015.

Art. 318 - Recesso del Lavoratore

Dimissioni per “giustificato motivo oggettivo”

Sono determinate da un grave inadempimento aziendale quale, ad esempio, un ritardo superiore a 30 (trenta) giorni nel corrispondere la retribuzione, senza che vi sia stato Accordo con la RSA. Il ritardo decorre dalla data in cui il pagamento avrebbe dovuto effettuarsi.

Il Lavoratore che recede per tale grave ritardo non concordato, non avrà l’obbligo di prestare il preavviso contrattuale.

Dimissioni per “giusta causa”

In caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione superiore a 60 (sessanta) giorni, essendo tanto grave da non permettere la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, il Lavoratore potrà rassegnare le dimissioni per giusta causa senza dare alcun preavviso e, secondo la normativa vigente, con diritto alla NASpI. L’Azienda, salvo che dimostri l’infondatezza delle ragioni poste a supporto delle dimissioni, dovrà riconoscere al Lavoratore l’indennità sostitutiva del preavviso a lui spettante, come per il caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Inoltre, il Lavoratore ha diritto a rassegnare le proprie dimissioni per giusta causa anche nelle seguenti gravi fattispecie:

- la mancata regolarizzazione della posizione contributiva;
- l’omesso versamento da parte dell’Azienda dei contributi previdenziali;
- aver subito molestie sessuali;
- aver subito mobbing per oltre sei mesi;
- in presenza di reiterato comportamento offensivo o ingiurioso del Datore di lavoro o del superiore gerarchico;
- le variazioni notevoli “in peius” delle condizioni di lavoro a seguito di cessione dell’azienda;
- lo spostamento del Lavoratore da una sede all’altra senza che sussistano le comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive previste dall’art. 2103 del codice civile.

Dimissioni durante le sospensioni dal lavoro disposte dall’Azienda

Il Lavoratore ha diritto di rassegnare le proprie dimissioni senza alcun obbligo di preavviso, in caso di sospensione del lavoro disposta dall’Azienda senza retribuzione e/o con accesso all’ammortizzatore sociale senza anticipo datoriale della relativa indennità, che oltrepassi i 15 (quindici) giorni solari, salvo diverso Accordo tra Azienda e RSA per il prolungamento di tale termine.

Dimissioni volontarie

Le dimissioni volontarie, volte a dichiarare l’intenzione di recedere dal contratto

di lavoro, **devono essere presentate dal Dipendente, pena la nullità del recesso, mediante le procedure telematiche indicate** dall’art. 26 del D.Lgs. 151/2015 e trasmesse mediante i seguenti canali: direttamente dal lavoratore attraverso il portale dell’INPS o con l’assistenza dei Patronati (esempio ENCAL CISAL).

Non è richiesto l’esperimento della procedura telematica nei casi di dimissioni o risoluzione consensuale intervenute nelle sedi di cui all’art. 2113 c.c. o all’art. 76 del D.Lgs. 276/2003 (*Conciliazioni Sindacali, giudiziali o Commissioni di certificazione*).

Per la disciplina dell’obbligo di convalida delle dimissioni nel caso di figlio minore di anni 3 (tre), si rinvia all’art. 55 del D.Lgs. 151/2001.

Art. 319 - Periodo di preavviso

Il periodo di preavviso contrattuale non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale, salvo richiesta in tal senso del Lavoratore e accordo tra le Parti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza il rispetto dei termini di preavviso di cui al presente articolo, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all’altra un’indennità pari all’importo della Retribuzione Mensile Normale che sarebbe spettata per il periodo di mancato o insufficiente preavviso.

Tale indennità sostitutiva, quando dovuta al Lavoratore, sarà utile agli effetti del computo del T.F.R. spettante.

I termini di preavviso, espressi in giorni di calendario, per ambedue le Parti contraenti dovranno essere quelli indicati nella successiva Tabella.

Livelli	fino a 5 anni d’anzianità	Da 5 fino a 10 anni d’anzianità	oltre a 10 anni d’anzianità
Quadro	120 giorni	150 giorni	180 giorni
A1 (ex 1°) e A2 (ex 2°)	90 giorni	120 giorni	150 giorni
B1 (ex 3°) e B2 (ex 4°) Op. di Vendita di 1° Categoria	60 giorni	90 giorni	120 giorni
C1 (ex 5°) e Op. di Vendita di 2° Categoria	45 giorni	60 giorni	90 giorni
C2 (ex 6°) e Op. di 3° Categoria	30 giorni	45 giorni	60 giorni
D1 (ex 7°), D2 (ex 8°) e Lavoratori Discontinui	15 giorni	20 giorni	30 giorni

Il periodo di preavviso decorre dal giorno successivo alla data di ricezione della lettera di dimissioni o di licenziamento.

Al Lavoratore preavvisato di cessazione, a sua richiesta, dovranno essere concessi

brevi permessi non retribuiti, nella misura massima di 4 (quattro) ore ogni 15 (quindici) giorni di calendario, per la ricerca di nuova occupazione.

TITOLO LXVIII ALLINEAMENTO CONTRATTUALE

Art. 320 - Lavoratori provenienti da altro CCNL o per i quali è cambiata la Scala Classificatoria

A. In caso di prima applicazione del presente CCNL a **Lavoratori non Apprendisti**, già assunti con altro CCNL, o per i quali è cambiata la Scala Classificatoria, nel senso che con questo CCNL le loro mansioni sono inquadrate in un diverso livello, si dovranno rispettare i seguenti **Criteri d'Allineamento Contrattuale**, ferma restando la possibilità per l'Azienda di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi *ad personam*.

- 1) **Inquadramento Contrattuale dei Lavoratori non Apprendisti:** il Lavoratore dovrà essere nuovamente **inquadrato secondo il livello professionale corrispondente all'effettive mansioni svolte** presso l'Azienda e con riferimento alle Declaratorie, Profili ed Esemplificazioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL.

Quanto precede, per il diverso numero dei livelli eventualmente previsti dal CCNL di provenienza rispetto a quello di approdo, per il diverso contenuto professionale delle rispettive Declaratorie e per la diversa Scala parametrica, normalmente, determinerà la mancata corrispondenza formale tra il preesistente livello d'inquadramento e il livello riconosciuto dall'applicazione del presente CCNL.

- 2) **Allineamento Retributivo:** rispettando il criterio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non potrà determinare, per i Lavoratori già in forza, una Retribuzione Annuale Lorda (R.A.L.) peggiorativa rispetto a quella precedentemente già riconosciuta. Pertanto, essa dovrà rimanere invariata, seppur distribuita in voci diverse, sempre fatte salve eventuali condizioni migliorative per il Lavoratore.

Tutto ciò premesso, ai fini dell'allineamento retributivo, dall'applicazione del presente CCNL, la nuova Retribuzione Annuale Lorda teorica del Lavoratore dovrà essere così composta:

- dalla **Retribuzione Minima Contrattuale Territoriale Mensile** dovuta per 13 mensilità/anno solare di servizio prestato;
- in caso di mancata Contrattazione di Secondo livello o di ulteriore Contrattazione Individuale, l'**80%** dell'Indennità di Mancata

Contrattazione, poi dovuta per 12 mensilità per anno solare di servizio prestato (*per la disciplina specifica, cfr. art. 235*);

- da un eventuale importo a titolo di “*Superminimo assorbibile ad personam*”, che sarà determinato fino a concorrenza dell’importo annuo precedentemente dovuto.

3) Allineamento Normativo: i benefici normativi del CCNL di provenienza, quando più favorevoli al Lavoratore, dovranno essere mantenuti *ad personam* fino alla scadenza del predetto CCNL o diverso Accordo assistito. Avvenuta la disdetta, dalla data di scadenza del CCNL di provenienza, al Lavoratore sarà integralmente applicata la parte normativa del presente CCNL. È facoltà delle Parti aziendali concordare, all’atto del passaggio, l’immediata integrale applicazione della parte normativa del presente CCNL, riconoscendo al Lavoratore, con Accordo assistito ex art. 411 c.p.c., un’indennità sostitutiva “*Una Tantum*” che risarcisca anticipatamente la perdita delle eventuali più favorevoli condizioni normative pregresse.

B. In caso di prima applicazione del presente CCNL a **Lavoratori Apprendisti**, già assunti con altro CCNL, o per i quali è cambiata la Scala Classificatoria, si dovranno rispettare i seguenti **Criteri d’Allineamento Contrattuale**, ferma restando la possibilità per l’Azienda di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi *ad personam*.

1) Inquadramento Contrattuale Lavoratori Apprendisti: anche in tal caso è necessario effettuare un Allineamento della Classificazione Professionale del Lavoratore Apprendista, solo in funzione delle mansioni per le quali egli è in formazione, non essendo sufficiente una mera trasposizione numerica dei livelli precedentemente previsti. Pertanto, si dovranno individuare nelle Declaratorie, Profili ed Esemplificazioni del presente CCNL, le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste dalle mansioni espletande, per le quali l’Apprendista è “in formazione”, individuando solo così il nuovo livello finale d’inquadramento. Dovrà permanere invariato il contenuto professionale previsto dal CCNL di provenienza e quello del CCNL d’approdo, così come la durata del Contratto di Apprendistato Professionalizzante e il relativo Piano Formativo Individuale, ivi compreso l’assolvimento degli obblighi formativi del Datore.

Poiché l’obbligazione contrattuale procede, senza soluzione di continuità, ancorché con l’applicazione di diverso CCNL, il periodo di apprendistato già decorso con il CCNL di provenienza concorrerà, a tutti

gli effetti, al compiersi della durata originariamente prevista per il Contratto di Apprendistato.

- 2) **Allineamento della Parte Normativa:** *si applicheranno le disposizioni previste per i Lavoratori non Apprendisti (vedi lettera A. che precede).*
- 3) **Allineamento Retributivo:** considerato che, per analogia a norma di legge (art. 2112 c.c.) e per costante giurisprudenza, la retribuzione nel suo valore complessivo, a parità di lavoro, dovrà essere mantenuta, anche per il Lavoratore Apprendista, nell'ipotesi che i nuovi minimi contrattuali siano inferiori ai precedenti, egli avrà diritto ad un'integrazione, con apposita voce retributiva assorbibile, al fine di garantire l'invarianza complessiva della retribuzione acquisita e, cioè, di quella preesistente al passaggio contrattuale. I successivi sviluppi retributivi, ove non già esplicitamente fissati nel Contratto di assunzione, saranno regolati dal presente CCNL (detto *d'approdo*). Resta inteso che, qualora le prospettive retributive future fossero peggiorative rispetto alle previsioni del CCNL di provenienza, è data facoltà all'Apprendista di recedere dal Contratto, senza obbligo di preavviso. Tale diritto potrà essere esercitato entro 60 (sessanta) giorni dalla comunicazione, anche implicita (*cioè, per esempio, rilevabile dal cedolino paga*), di avvenuto cambiamento del CCNL applicato in Azienda.
- 4) **Durata dei periodi di Apprendistato e incrementi retributivi:** rispettati i criteri di cui ai precedenti punti 1), 2) e 3), il termine per il passaggio di livello, per effetto del superamento del primo periodo di apprendistato e i conseguenti incrementi della retribuzione da riconoscere all'Apprendista, quando già decorsi, saranno quelli previsti nel Contratto di assunzione e/o nel Piano Formativo Individuale. In altre parole, gli incrementi già esplicitamente definiti nel Contratto Individuale di assunzione dovranno essere comunque riconosciuti, mentre quelli conseguenti o correlati allo sviluppo delle vicende contrattuali del CCNL di provenienza, quando non già maturati al momento del passaggio di CCNL, NON saranno di diritto spettanti. Viceversa, successivi incrementi della retribuzione previsti dal presente CCNL di approdo, quando subordinati al compiersi di un certo tempo di apprendistato, avranno decorrenza dalla data d'inizio del rapporto di apprendistato ed efficacia dalla data in cui si compie il termine, sempreché non siano già stati anticipati nel corso della vigenza del CCNL di provenienza. Sarà possibile effettuare eventuali assorbimenti, in tutti i casi contrattualmente e legalmente ammessi.

Le Parti, concordando sull'importanza che l'Allineamento Contrattuale dei Lavoratori al presente CCNL avvenga nel pieno rispetto delle disposizioni del presente articolo, tenuto conto della complessità delle relative previsioni e, al fine di garantirne la correttezza e la sostenibilità, consigliano di attivare il servizio di Allineamento presso la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione (per info: certificazione@enbif.it).

TITOLO LXIX

BENEFICI FISCALI ACCORDI DI SECONDO LIVELLO

Art. 321 - Le Parti, al fine di favorire l'occupazione e il reddito dei Lavoratori, dichiarano il reciproco interesse ad ampliare le forme di retribuzione con ridotta fiscalità e oneri previdenziali attraverso la Contrattazione di Secondo livello, per quelle porzioni concordate della retribuzione che siano riconducibili a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa e ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività della Società. Le Parti s'impegnano a rivedere la disciplina di riferimento al presente articolo qualora intervenissero variazioni normative in materia.

Allegato 1

Allegato P.F.I.

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

1) Dati Studio

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra:

Studio e Ragione Sociale

Sede Indirizzo CAP (Comune)

P.I. C.F.

Telefono Fax

E-mail

Legale rappresentante

Timbro e Firma Studio

2) Dati Apprendista

Nome e Cognome

C. F. Nato a il

Cittadinanza

N. permesso di soggiorno Scadenza

Titolo di studio

Residenza/domicilio in Via N. Prov.

Telefono E-mail

Firma Apprendista

3) **Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro dell'Apprendista**

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi d'istruzione non conclusi

.....

Esperienze lavorative

.....

Periodi di apprendistato svolti dal al

.....

Firma Apprendista

4) **Aspetti normativi del Contratto di Apprendistato**

Data di assunzione Durata del Contratto

Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire

Categoria e Livello di inquadramento iniziale

Categoria e Livello di inquadramento finale

5) **Tutor o Referenza aziendale**

Tutor o Referente aziendale

C.F.

Categoria e Livello di inquadramento

Anni di esperienza

Firma Tutor

6) **Formazione già effettuata dall'Apprendista**

Formazione extra scolastica, compresa quella già svolta in precedenti periodo d'apprendistato:

A)

B)

C)

D)

Firma Apprendista

7) **Contenuti Formativi**

Il Piano Formativo Individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale da conseguire ai fini contrattuali.

La formazione indicata nel presente Piano Formativo deve essere attestata nell'apposito modulo ed articolata in quantità non inferiore alla previsione del CCNL applicato.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire:

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6)

8) **Articolazione e modalità di erogazione della formazione** (*è possibile barrare più opzioni*):

- ☐ Affiancamento al personale qualificato
- ☐ Addestramento nel lavoro
- ☐ Formazione a Distanza
- ☐ Lezioni e/o esercitazioni
- ☐ Testimonianze
- ☐ Visite aziendali
- ☐ Formazione a distanza
- ☐ Partecipazione a Corsi, Fiere, Convegni ecc.
- ☐ Altro (*specificare*)

Firma Azienda

Firma Apprendista

Firma Tutor o Referente aziendale

APPENDICE

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA

(da compilare durante e al termine dell'attività formativa svolta nel Contratto di Apprendistato)

DATI APPRENDISTA

Nome e Cognome
Codice Fiscale
Luogo e data di nascita
Residente in Via Prov CAP.....
Telefono E-Mail
Titolo di Studio
Assunto in Apprendistato Professionalizzante dal al
Per conseguire la qualifica di

irma Apprendista

DATI SOCIETA'

Studio (Ragione Sociale) P.I.
Indirizzo sede Via Prov CAP.....
Telefono E-Mail
Nominativo del Tutor o Refente aziendale

Timbro e Firma Studio

REGISTRO DELLA FORMAZIONE EFFETTUATA DURANTE L'APPRENDISTATO

Ambito Formativo (rif. PFI)	Durata Ore e Periodo	Modi formativi	Firma
	 Ore Periodo	☐ addestramento/affiancamento ☐ lezioni teoriche ☐ formazione a distanza ☐ altro (<i>specificare</i>)	Firma Tutor Firma Apprendista
	 Ore Periodo	☐ addestramento/affiancamento ☐ lezioni teoriche ☐ formazione a distanza ☐ altro (<i>specificare</i>)	Firma Tutor Firma Apprendista
	 Ore Periodo	☐ addestramento/affiancamento ☐ lezioni teoriche ☐ formazione a distanza ☐ altro (<i>specificare</i>)	Firma Tutor Firma Apprendista
	 Ore Periodo	☐ addestramento/affiancamento ☐ lezioni teoriche ☐ formazione a distanza ☐ altro (<i>specificare</i>)	Firma Tutor Firma Apprendista
	 Ore Periodo	☐ addestramento/affiancamento ☐ lezioni teoriche ☐ formazione a distanza ☐ altro (<i>specificare</i>)	Firma Tutor Firma Apprendista
	Totale ore:		

Firma Datore di lavoro

Firma Apprendista

Firma Tutor o Referente aziendale

Allegato 2

Accordo ANACI-SACI, CISALTerziario-CISAL sull'Esenzione dalla contribuzione alle Casse Edili per i Lavoratori che operano all'interno dei Cantieri edili

Il giorno 28 gennaio 2016, presso la sede della CISAL in Roma, si sono incontrate le seguenti Parti:

ANACI: rappresentata dal Presidente *Francesco Burrelli*:

SACI: rappresentata dal Segretario Generale Nazionale *Antonio Pazonzi*;

e

CISALTerziario: rappresentata dal Segretario Nazionale *Vincenzo Caratelli*;

con l'assistenza di:

CISAL: rappresentata dal Segretario Generale *Francesco Cavallaro*.

a conclusione delle trattative condotte per una disciplina comune di garanzia per i lavoratori che applicano un CCNL sottoscritto dalle Parti in epigrafe e che svolgono lavorazioni, anche presso i Cantieri edili.

PREMESSA:

Sulle Casse Edili

Storicamente, il settore dell'edilizia era caratterizzato da frequenti sospensioni del lavoro con cambi di titolarità del rapporto al termine di ogni cantiere.

Si determinava così la probabilità che la tredicesima mensilità e l'indennità di ferie dovute ai Lavoratori fossero erogate in modo frazionato e che non maturassero gli aumenti periodici di anzianità (cd. “*scatti*”).

A rimedio degli inconvenienti, la Contrattazione Collettiva, nell'immediato dopoguerra, ha istituito le Casse Edili Provinciali, il cui scopo era di assumere mutualisticamente prestazioni come la gratifica natalizia, le ferie e gli scatti di anzianità, equiparando così effettivamente i benefici tra i

lavoratori edili e quelli dell'industria.

Evoluzione nei Cantieri

Nell'immediato dopoguerra, le imprese erano piccole e territorialmente radicate e i lavoratori operavano in sedi o Cantieri della propria Provincia.

Negli anni '60 e '70 vi è stato un prorompente sviluppo dell'edilizia non abitativa e per la costruzione di grandi opere, con il conseguente progressivo accorpamento delle imprese, e i lavoratori sono stati sempre più richiesti a prestare l'opera in ambiti interprovinciali.

Inoltre, si è accentuata la complessità degli edifici che, da eminentemente edili, sono diventati tecnologici, con la diffusione d'impianti e servizi di eterogenea e notevole tecnicità, richiedenti perciò competenze specialistiche per la posa di facciate continue, d'impianti elettrici, meccanici, idraulici e termotecnici, normalmente ad opera di subappaltatori specializzati estranei al settore edile, al cui personale si applicavano Contratti dell'Industria (*metalmeccanica, legno, vetro ecc.*), pur operando all'interno dei cantieri edili. Le macchine hanno fatto quasi scomparire i lavori di manovalanza e nei cantieri operano lavoratori edili e non edili, con specializzazioni tra loro non fungibili, in condizioni di stabilità, in quanto ciascuno di essi rientra nel patrimonio professionale della rispettiva azienda. Così è ora normale che un'Azienda abbia una pluralità di lavoratori dipendenti operanti in aree di diversa specifica competenza, in condizioni di stabilità al pari dei normali lavoratori dell'industria. Per quanto precede, le Casse Edili Provinciali hanno così perso la loro primitiva funzione.

Crisi e difficoltà gestionali

I dati Istat sulle ore lavorate nel settore delle costruzioni hanno i seguenti indici:

- 2008: 120,00;
- 2009: 109,50;
- 2010: 100,00;
- 2011: 96,70;
- 2012: 85,70;
- 2013: 76,00;
- 2014: 71,5;
- 2015 (*primi 3 trimestri*): 71,00.

Tale gravissima caduta (-40,83%!) costringe tutte le Parti a rivedere gli assetti organizzativi ed a contenere i costi non retributivi del Personale.

In tale ottica, le Casse Edili Provinciali, oltre a non essere più necessarie per

garantire le prestazioni, sono strutture organizzativamente troppo onerose per i Datori di lavoro e non più rispondenti alle reali esigenze dei lavoratori. Basti pensare al lavoratore che, pur dipendente della medesima impresa, presta la sua opera sia in un reparto aziendale che in cantieri di diverse province. Per la parte “edile”, si vedrebbe liquidate le ferie, al di fuori dei periodi d’effettivo godimento (per alcune Casse a giugno, per altre ad agosto) e in quota da tutte le diverse Casse Edili Provinciali, ove ha prestato l’opera. L’Azienda, nel mese di competenza, liquiderà i ratei di ferie godute per il lavoro prestato in reparto.

Anche la tredicesima mensilità, sarà percepita per le quote maturate dalle varie Casse Edili Provinciali dei luoghi ove è stata prestata l’opera nel corso dell’anno, e tutto ciò **anche in presenza di un unico rapporto lavorativo**.

È evidente come il lavoratore si trovi in condizioni di oggettiva difficoltà nel valutare la correttezza del dovuto, anche per la discrasia temporale tra godimento ed erogazione. Il risultato, non è più una garanzia aggiuntiva per i lavoratori, ma solo un’inutile complicazione.

Le esposte difficoltà sono particolarmente aggravate dal fatto che oggi le lavorazioni edili, sono effettuate prevalentemente da lavoratori dell’Est Europeo, che hanno un’elevata fluidità nel domicilio e che rischiano di non percepire integralmente quanto a loro è dovuto.

Soluzioni

Le Parti sottoscrittrici il presente Accordo, effettuano l’opzione di abbandonare il servizio mutualistico rappresentato dalle Casse Edili, in favore dei **principi legali di stabilizzazione dei rapporti di lavoro** e dell’**assunzione datoriale generalizzata degli oneri relativi al pagamento delle ferie, delle mensilità differite, degli aumenti periodici di anzianità** ecc., così come avviene per tutti i lavoratori subordinati.

Ciò anche perché, la maggior parte delle Aziende aderenti alle Associazioni in epigrafe, opera indifferentemente nei vari settori (*Servizi, Metalmeccanico, Edili*) e, sarebbe discriminante trattare economicamente e normativamente, a parità di mansioni, alcuni lavoratori in modo diverso da altri, solo per una diversa temporanea sede di lavoro, qual’è il cantiere edile.

I lavoratori delle Aziende potranno svolgere nei Cantieri anche lavori edili preparatori o complementari all’attività prevalente dell’Azienda non edile, ciò anche alla luce dell’Interpello n. 18 del 1° agosto 2012 del *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*, che è in linea con le scelte sopra indicate.

TUTTO CIÒ PREMESSO, LE PARTI ADDIVENGONO AL
PRESENTE ACCORDO:

ART. 1: PARITÀ DI CONDIZIONI ECONOMICHE E NORMATIVE

Le Parti concordano che tutti i CC.CC.NN.LL. sottoscritti dalle Associazioni e dalle Federazioni da esse rappresentate prevedano che anche ai Lavoratori che svolgono attività presso i Cantieri Edili abbiano diritto a tutti gli istituti normativi e retributivi previsti dal CCNL applicato per la generalità dei lavoratori, ivi compresi i contributi all’Ente Bilaterale Federale, al fine di assicurare le prestazioni Assicurative e Sanitarie integrative al Servizio Sanitario Pubblico.

Inoltre, gli istituti di sede quali la mensa, in atto per i Dipendenti dovranno essere mantenuti, eventualmente nei rispettivi importi sostitutivi individuati dalla Contrattazione di Secondo livello, anche ai Lavoratori che operano all’interno dei Cantieri edili.

Resta inteso che per “*Lavoratori che operano all’interno dei Cantieri edili*”, s’intendono i dipendenti delle Aziende non edili che sono temporaneamente addetti a lavori edili o a lavori preparatori o accessori o d’impiantistica non edile, all’interno di un Cantiere edile.

ART. 2: DETTAGLIO DEGLI OBBLIGHI DATORIALI

Le Aziende avranno nei confronti dei Lavoratori che operano all’interno dei Cantieri edili, tutti gli obblighi previsti dal CCNL applicato, ivi compresi quelli sulla maturazione degli aumenti periodici di anzianità, sul pagamento all’atto del loro effettivo godimento delle ferie, dei permessi e della tredicesima mensilità o la loro liquidazione al momento della cessazione del rapporto di lavoro o negli altri casi contrattualmente e legalmente previsti. A garanzia della totalità delle prestazioni, i Datori di lavoro che applicano un CCNL che recepisce il presente Accordo dovranno iscrivere tutti i loro lavoratori anche all’Ente Bilaterale Federale (ENBIF), versando i relativi contributi, ivi compresi quelli sull’Assicurazione e Assistenza Sanitaria Integrativa.

ART. 3: ESONERO DALL’ISCRIZIONE ALLA CASSA EDILE

Le Aziende che applicano un CCNL sottoscritto dalle Parti in epigrafe che ha recepito il presente Accordo, con il corretto adempimento di tutti gli obblighi ivi previsti (*retributivi, previdenziali, assicurativi e con il versamento dei*

contributi all’Ente Bilaterale) non saranno soggette all’iscrizione e ai versamenti alla Casse Edile, anche quando i loro lavoratori prestano opera edile o non edile in cantieri edili.

ART. 4: RISPETTO DEGLI ADEMPIMENTI DI SICUREZZA SUL LAVORO NEI CANTIERI

Le Aziende i cui lavoratori operano all’interno di un Cantiere edile dovranno vigilare sulla sicurezza dei lavori affidati, sui lavori vietati al Subappalto e sull’applicazione ai propri Lavoratori delle disposizioni e delle prescrizioni del Piano di Sicurezza e Coordinamento.

I Lavoratori che operano nei cantieri dovranno ricevere la formazione, l’informazione, l’istruzione e i D.P.I. previsti dal Piano di Sicurezza e di Coordinamento delle Opere e dalla Legge.

I Lavoratori dovranno adeguarsi alle prescrizioni del Coordinatore per la Sicurezza del Cantiere, senza che tale fatto implichi subordinazione o ingerenza disciplinare.

ART. 5: ASSICURAZIONI INTEGRATIVE

Negli Accordi di Secondo Livello tra Aziende i cui lavoratori operano prevalentemente all’interno dei Cantieri, si privilegerà la contrattazione di assicurazioni integrative, a favore delle Aziende stesse, a garanzia di coperture aggiuntive a quelle INAIL per tali Lavoratori, correlate all’aggravamento dei rischi presenti nei Cantieri stessi.

ART. 6: MAGGIORAZIONI PER LAVORI DISAGEVOLI

Nei CC.CC.NN.LL. delle Federazioni sottoscrittrici del presente Accordo, o rappresentate dalle Confederazioni in epigrafe, o nella Contrattazione di Secondo livello, si prevedranno anche le eventuali voci di maggiorazione della retribuzione oraria per i lavori effettuati presso i Cantieri, ogniquale volta essi presentino particolari rischi di disagio (*microclima, lavori in quota, lavori effettuati in posizioni o luoghi disagiati, ecc.*), in modo che vi sia adeguato ristoro economico della maggiore onerosità del lavoro prestato.

ART. 7: DURC

L’INPS e l’INAIL, con l’integrale applicazione di quanto previsto nel presente Accordo, non potranno rifiutare l’emissione del DURC alle Aziende aderenti alle Associazioni firmatarie e che applicano il CCNL da esse sottoscritto, per la sola mancata iscrizione dei loro lavoratori alle Casse

Edili Provinciali.

ART. 8: RECEPIMENTO

Le Parti sottoscrittrici il presente Accordo sulle Casse Edili s’impegnano a recepirne la disciplina in tutti i CCNL tra loro sottoscritti.

ART. 9: OSSERVATORIO

Le Parti concordano che gli eventuali contenziosi sulla pretesa di versamenti alle Casse Edili di contributi aggiuntivi a quelli dovuti all’INPS, sollevati nei confronti di Aziende o Cooperative aderenti a una delle Associazioni Datoriali sottoscrittrici il presente Accordo, siano assistiti dall’Ente Bilaterale Nazionale di categoria e invitano le Aziende a dare tempestiva notizia all’Osservatorio, costituito presso l’ENBIF, di qualsiasi eventuale invito, richiesta o contestazione in merito all’applicazione del presente Accordo.

ART. 10: DEPOSITO

Il Presente Accordo, come previsto dalla Legge, sarà depositato entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione presso il CNEL, il Ministero del Lavoro e gli Enti Previdenziali e Assicurativi (INPS e INAIL).

Allegato 3)

Accordo sulla Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA), Territoriale (RST) e sulle Trattenute Sindacali

Il giorno **2 Luglio 2022**, si sono incontrati a Roma, presso la sede sindacale dell’Organizzazione CISAL Terziario, si sono incontrate le seguenti Parti:

- **ANACI** (*Associazione Nazionale Amministratori Condominiali*) rappresentata dal Presidente Burrelli Ing. Francesco;
- **SACI** (*Sindacato Nazionale Amministratori Condominiali e Immobiliari*) rappresentato dal Segretario Generale Nazionale Vincenzo Di Domenico;

e

- **CISAL Terziario - Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo**, rappresentata dal Segretario Nazionale Vincenzo Caratelli;
- **Con l’assistenza della CISAL - Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori**, rappresentata dal Segretario Confederale Fulvio De Gregorio;

per la definizione della disciplina in materia di Rappresentanza Sindacale Aziendale, di Rappresentanza Sindacale Territoriale, nonché in materia di Trattenute Sindacali nelle Aziende nelle quali si applica il relativo CCNL “*Amministratori di Condominio*”.

Art. 1 - Definizione della RSA

Nelle Aziende **con almeno 7 Lavoratori**, le Rappresentanze Sindacali Aziendali (in sigla “RSA”), potranno essere costituite ad iniziativa dei Lavoratori in ogni unità aziendale nell’ambito delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato e dalle Organizzazioni Sindacali che, congiuntamente ai Sindacati che precedono, abbiano sottoscritto il vigente Accordo Collettivo Aziendale di Secondo livello.

Art. 2 - Elezione e Nomina della RSA

La RSA è normalmente eletta dai Lavoratori nell’ambito degli iscritti all’Organizzazione Sindacale rappresentata.

In caso di molteplicità di lavoratori iscritti disponibili a costituire la RSA, l’O.S. indirà formale elezione in apposita assemblea retribuita ove l’elettorato passivo sarà tra i predetti Lavoratori iscritti all’O.S. da rappresentare mentre l’elettorato attivo comprenderà tutti i Lavoratori dell’unità aziendale cui la RSA si riferisce. Tale assemblea, salvo casi di urgenza, dovrà essere indetta con preavviso di almeno 7 giorni solari e con precisazione nell’Ordine del Giorno dell’elezione della RSA.

Art. 3 - Numero dei componenti della RSA

Potrà essere costituita una RSA presso ogni unità aziendale e per ogni Organizzazione Sindacale titolata ai sensi dell'articolo 1 che precede. In presenza di attività aziendali eterogenee all'interno della medesima unità, la RSA potrà essere formata, in deroga alle previsioni ordinarie, anche da più componenti rappresentanti delle diverse attività. I limiti massimi dei componenti della RSA sono sintetizzati nella seguente Tabella 1).

Tab. 1): Limiti massimi dei componenti della RSA

N. dipendenti	n. Rappresentanti in unità aziendale omogenea	n. Rappresentanti in unità aziendale eterogenea
Oltre 15 e fino a 50	1	2
Oltre 50 e fino a 100	2	3
Oltre 100	1 ogni 50, con il minimo di 3	1 ogni 50, con il minimo di 3

Art. 4 - Durata della RSA

La RSA resta in carica per tutta la vigenza del CCNL applicato (normalmente 3 anni oltre l'eventuale periodo di c.d. *ultra vigenza contrattuale*) e fino alla decorrenza del suo rinnovo, dopo il quale essa, con i criteri dell'art. 2, potrà essere confermata, sostituita o integrata. In caso di dimissioni, individuali, individuali plurime o collettive, anticipate rispetto alla durata del mandato della RSA, le Organizzazioni Sindacali titolate potranno indire apposita Assemblea per integrare o sostituire la RSA, sempre comunicando tempestivamente all'Azienda le relative nomine.

Art. 5 - Dirigenti di RSA

Nell'ambito della RSA, l'O.S. rappresentata potrà nominare i relativi Dirigenti, Responsabili della conduzione della RSA, ex art. 23 L. 300/1970.

Il numero massimo dei Dirigenti di RSA sarà conforme alla seguente Tabella 2). Tali Dirigenti avranno diritto ai precisati permessi retribuiti per le attività sindacali e di formazione.

Tab. 2): Numero massimo dei Dirigenti di RSA e dei relativi permessi

Col. 1	Col. 2	Col. 3
<i>Dipendenti occupati nell'unità aziendale</i>	<i>Numero Massimo di Dirigenti aventi diritto a permessi retribuiti (per ciascuna RSA)</i>	<i>Ore complessive annuali di permessi retribuiti per Dirigenti di RSA (*)</i>
Da 16 a 200	1	1 ora all'anno per dipendente
Da 201 a 600	2	240 ore/anno (complessive)
Da 601 a 900	3	300 ore/anno (complessive)
Da 901 a 1200	4	400 ore/anno (complessive)

(*) Le ore di permesso saranno annualmente così ripartite tra le varie RSA: 15% fisso per ciascuna R.S.A.; la quota restante sarà ripartita in modo direttamente proporzionale alla media degli iscritti a ciascuna RSA nell'anno solare precedente. In caso di decimali, il totale annuo sarà arrotondato all'unità superiore.

I limiti numerici delle Colonne 2 e 3 della Tabella 2) che precede, essendo complessivi aziendali, restano immutati nell'ipotesi di fusione di due o più RSA.

La legittimità della fruizione del permesso è condizionata:

- alla richiesta inoltrata al Datore di lavoro con comunicazione scritta tramite la Segreteria Provinciale del Sindacato titolato di riferimento, con un anticipo normalmente non inferiore a tre giorni lavorativi;
- al fatto che il permesso sia effettivamente utilizzato per adempiere al mandato conferito.

I dirigenti di RSA hanno il diritto di usufruire, ai sensi dell'art. 24, L. n. 300/1970, anche di permessi non retribuiti nella misura di 8 (otto) giorni all'anno per partecipare a trattative sindacali, a congressi o a convegni. Salvo urgenze impreviste, tali permessi saranno richiesti dal Sindacato titolato rappresentato con il normale preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.

Art. 6 - Definizione della RST

Nelle Aziende con **meno di 7 dipendenti** in ciascuna sede autonoma, per favorire ed estendere l'esercizio dei diritti sindacali, possono essere costituite ad iniziativa delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato nell'unità aziendale delle Rappresentanze Sindacali Territoriali (in sigla “RST”).

Art. 7 - Ambito territoriale della RST

L'ambito di competenza territoriale della RST è stabilito dall'Organizzazione Sindacale di riferimento al momento della relativa nomina. Essa, a seconda dell'estensione, complessità e numero di lavoratori di riferimento, avrà competenza sulle Aziende o sul territorio comunicati dalla O.S. rappresentata.

Art. 8 - Comunicazione al Datore di lavoro della costituzione della RSA/RST

Quando è costituita la RSA/RST, l'Organizzazione Sindacale di riferimento dovrà darne tempestiva comunicazione al Datore di lavoro, con indicazione del numero e dei relativi componenti, così che egli sia posto in grado di adempiere agli obblighi che la Legge e il CCNL gli impone nei confronti della Rappresentanza Sindacale Collettiva.

In particolare, per la RST, essendo normalmente esterna all'Azienda, dovranno essere indicati anche gli estremi per poterla contattare.

Art. 9 - Diritti della RSA/RST

Alla costituita RSA/RST competono i seguenti diritti:

- 1) d'informazione in materia degli istituti contrattuali secondo le previsioni del CCNL applicato (per esempio: sul Tempo Determinato, Tempo Parziale, Apprendistato, Lavoro Somministrato, Lavoro Intermittente ecc.);
- 2) di accesso ai locali aziendali, con preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi, fatto salvo un minor termine per i casi di emergenza o urgenza;
- 3) di affissione su appositi spazi, che l'Azienda ha l'obbligo di predisporre all'interno della sede di lavoro e in luoghi accessibili a tutti i Lavoratori, di

comunicazioni, pubblicazioni o testi, purché esclusivamente inerenti a materie d'interesse sindacale o del lavoro, ivi comprese le comunicazioni riguardanti le prestazioni erogate dall'Ente Bilaterale En.Bi.F. o le notizie sui Patronati di riferimento delle Parti stipulanti il CCNL. Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere preventivamente inoltrate, per conoscenza, alla Direzione Aziendale;

- 4) di assemblea retribuita con i Lavoratori dell'Azienda, secondo le previsioni del CCNL applicato;
- 5) di indire Referendum Aziendale su proposte di Accordo Collettivo di secondo livello, secondo le previsioni dell'Accordo Federale sul Referendum;
- 6) di discutere e sottoscrivere gli Accordi Collettivi Aziendali di Secondo livello sulle materie allo scopo delegate dal CCNL e dalla Legge.

L'applicazione e la decorrenza degli Accordi di Secondo livello sottoscritti dalla RST **restano sospese fino alla trasmissione dell'Accordo all'Archivio Accordi di Secondo Livello della competente Commissione Bilaterale Nazionale costituita presso l'En.Bi.F.**

Anche la RSA ha l'obbligo di trasmettere tempestivamente gli Accordi Aziendali sottoscritti all'Archivio “Accordi di Secondo livello” della competente Commissione Bilaterale Nazionale En.Bi.F.

L'inoltro all'Ispettorato Territoriale Provinciale (I.T.L.) potrà essere effettuato da qualsiasi Parte ne abbia interesse, quindi dall'En.Bi.F., dalla RST o dalla RSA.

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

Art. 10 - Trattenute Sindacali

Le Aziende che applicano il CCNL sottoscritto dalle Parti in epigrafe s'impegnano a trattenere puntualmente dalla retribuzione del Lavoratore i contributi sindacali previsti dalla delega trasmessa dal Sindacato firmatario del presente CCNL o Organizzazioni Sindacali che, congiuntamente ai Sindacati sottoscrittori del CCNL, abbiano stipulato un vigente Accordo Collettivo Aziendale di Secondo livello.

Il Dipendente interessato dovrà presentare formale richiesta di trattenuta mensile, mediante consegna all'Azienda della Delega di iscrizione sottoscritta, con l'indicazione del mese di inizio della trattenuta e del consenso al trattamento dei propri dati personali e sensibili.

La delega avrà validità fino alla revoca del Lavoratore, che dovrà avvenire mediante formale comunicazione da lui sottoscritta, indirizzata alla propria Organizzazione Sindacale e, per conoscenza, all'Azienda.

La revoca, in ogni caso, decorrerà dal primo giorno del mese successivo a quello in cui essa è stata ricevuta dall'Azienda.

L'Azienda, su richiesta dei Sindacati sottoscrittori il CCNL o di quelli ammessi all'estensione dell'obbligo di trattenuta, fornirà semestralmente l'elenco dei Lavoratori loro iscritti, ai quali effettua la trattenuta sindacale.

L'ammontare del contributo sindacale in favore dei Sindacati firmatari è quello annualmente fissato dall'Organizzazione Sindacale cui il Lavoratore aderisce, suddiviso nelle quote mensili previste per anno solare e per il numero di mensilità indicate.

L'importo delle trattenute sindacali dovrà essere versato, a cura dell'Azienda, sui conti correnti indicati dalla Segreteria Nazionale dei Sindacati firmatari il presente CCNL o sottoscrittori, congiuntamente ai primi, degli Accordi Aziendali di Secondo Livello vigenti o di quelli ammessi alla trattenuta, cui il Lavoratore aderisce.

L'accredito dei contributi sindacali dovrà essere effettuato: **mensilmente** all'O.S. con oltre **20** (venti) iscritti; **trimestralmente** tra **6** (sei) e **20** (venti) iscritti e **semestralmente**, quando riferito fino a **5** (cinque) iscritti.

In alternativa, l'Organizzazione Sindacale potrà richiedere cadenze più favorevoli ma l'Azienda avrà il diritto di trattenere i costi di accredito.

Art. 11 - Computo della Rappresentanza

Ai fini della ripartizione delle ore di permesso retribuito spettanti ai Dirigenti di RSA (art. 5), il livello di rappresentanza di ciascuna RSA sarà commisurato al numero delle deleghe sindacali ricevute nell'anno solare precedente.

Indice del presente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro

Titolo	Art.	Descrizione	Pag.
		Premessa	5
		<i>DISCIPLINA GENERALE</i>	<i>11</i>
I	1-2	Il CCNL “Amministratori”: aspetti generali e struttura	13
II	3	Ambito di applicazione del CCNL	14
III	4	Definizioni Contrattuali	16
IV	5-17	Diritti sindacali e d’Associazione	27
V	18	Livelli di Contrattazione e Incontri	33
VI	23-24	Diritti d’informazione	38
VII	25-27	CCNL: Decorrenza e durata	41
VIII	28-30	CCNL: Stampa e distribuzione	42
IX	31	CCNL: Efficacia	43
X	32-34	Mobilità e Mercato del Lavoro	43
XI	35-43	Lavoro a tempo Parziale	45
XII	44-55	Lavoro a tempo Determinato	52
XIII	56	Contratti di Lavoro Espansivi	63
XIV	57	Contratti di Lavoro Difensivi	64
XV	58-76	Telelavoro	64
XVI	77-90	Lavoro Agile	70
XVII	91-97	Lavoro Intermittente	77
XVIII	98-107	Contratto di Somministrazione di Lavoro	83
XIX	108-133	Apprendistato: per Qualifica Professionale, di Alta Formazione e Professionalizzante	86
XX	134	Prima Assunzione o Condizioni d’Ingresso	106
XXI	135-137	Mobilità Verticale	108
XXII	138-140	Stage - Tirocini	111
XXIII	141-146	Collaborazioni (per candidati all’iscrizione ANACI)	112
XXIV	147-151	Attività in edilizia	120
XXV	152-154	Costituzione del rapporto di lavoro	121

Titolo	Art.	Descrizione	Pag.
XXVI	155	Periodo di Prova	124
XXVII	156-159	Mansioni del Lavoratore	125
XXVIII	160	Formazione e Aggiornamento	127
XXIX	161-170	Orario di lavoro	128
XXX	171	Personale non soggetto a limitazione d'orario	135
XXXI	172-173	Riposo Giornaliero e Riposo Settimanale	136
XXXII	174-175	Permessi, Aspettative e Congedi	138
XXXIII	176-177	Festività	148
XXXIV	178	Intervallo per la consumazione dei pasti	149
XXXV	179-181	Maternità e Paternità	150
XXXVI	182-183	Ferie	157
XXXVII	184	Malattia o Infortunio non professionali	159
XXXVIII	185	Malattia o Infortunio professionali	164
XXXIX	186	Aspettative non retribuite	167
XL	187	Polizze Infortuni professionali o extra professionali	168
XLI	188-189	Gratifica o Tredicesima mensilità	168
XLII	190-192	Trattamento di Fine Rapporto	169
XLIII	193	Cessione o Trasformazione dell'Azienda	172
XLIV	194	Solidarietà contrattuale difensiva	172
XLV	195-204	Ente Bilaterale Federale	173
XLVII	205	Previdenza Complementare	183
XLVIII	206	Patronati	184
XLIX	207	Contributo d'assistenza Contrattuale	184
L	208	Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC)	184
LI	209	Rispetto della Riservatezza	185
		DISCIPLINA SPECIALE	187
LII	210-223	Norme particolari per i Quadri	189
LIII	224-227	Classificazione Unica	193
LIV	228-230	Operatori di Vendita	243

Titolo	Art.	Descrizione	Pag.
LV	231-235	Trattamento economico: Retribuzione mensile	246
LVI	236-237	Trattamento economico: Indennità	260
LVII	238-240	Welfare Contrattuale	261
LVIII	241-247	Trattamento economico: Maggiorazioni	265
LIX	248-255	Trasferimento - Trasferta - Distacco o comando - Reperibilità	280
LX	256-258	Appalti	288
LXI	259-269	Cambio d’Appalto	290
LXII	270-282	Igiene e Sicurezza sul lavoro	295
LXIII	283-290	Codice disciplinare: Diritti del Lavoratore dipendente	303
LXIV	291-306	Codice disciplinare: Doveri del Lavoratore dipendente	306
LXV	307	Codice disciplinare: Divieti del Lavoratore dipendente	310
LXVI	308-316	Codice disciplinare: Poteri datoriali	311
LXVII	317-319	Risoluzione del rapporto di lavoro - Preavviso	320
LXVIII	320	Allineamento Contrattuale	324
LXIX	321	Benefici fiscali Accordi di secondo livello	327
		<i>ALLEGATI</i>	
	1.	Piano Formativo Individuale per Apprendistato	328
	2.	Accordo sull’esonero della Cassa Edile	333
	3.	Accordo sulla Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA), Territoriale (RST) e sulle Trattenute Sindacali	339
<i>Per gli altri Allegati, si rinvia al sito dell’Ente Bilaterale Federale: www.enbif.it</i>			



C.F.P. SNC

Grafica & Stampa

LIMENA (PD) Via Martin Piva, 10
Tel. 049 609714 - grafica@cfpgrafica.it

www.cfpgrafica.it

Stampato a Ottobre 2023

