

SINTESI OPERATIVA

ANPIT, CEPI, CIDEDEC, CONFIMPRENDITORI e UNICA
con CISAL Terziario/CISAL e Confedir

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per
Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai**

del

TERZIARIO AVANZATO

RINNOVO 2022

Roma, 26 Settembre 2022

Il presente CCNL, che recepisce il Protocollo di rinnovo del
29/08/2022, ha validità dal 1° Settembre 2022 al 31 Agosto 2025.

Testo Ufficiale già aggiornato al c.d. "Decreto Trasparenza"

Sintesi Operativa del CCNL

per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del

Terziario Avanzato

*ad uso dei Consulenti del Lavoro
ed Operatori del Settore*

Roma, 26 Settembre 2022

Il CCNL “Terziario Avanzato”, che recepisce il Protocollo di rinnovo del 29/08/2022, ha validità dal **1° Settembre 2022 al 31 Agosto 2025** e rinnova il previgente CCNL del 26/06/2018.

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.enbic.it*

C.F. 97711130589

La presente Sintesi ha il solo scopo di agevolare le Parti interessate (*Datori di lavoro, Lavoratori Dipendenti, Consulenti ecc.*) nella consultazione e corretta applicazione del testo integrale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Pertanto, essa NON sostituisce il CCNL depositato presso il CNEL che, integrato dalle eventuali successive Interpretazioni Autentiche e/o Accordi Sindacali Nazionali, è sempre aggiornato nel sito **www.enbic.it** quale **Testo Ufficiale** in tutti i casi di controversie o di verifica puntuale sull'estesa e aggiornata previsione contrattuale.

Pertanto, per la disciplina estesa si dovrà far riferimento solo al CCNL integrale.





ATTENZIONE

Condizioni per la legittima applicabilità delle clausole di favore del CCNL

(confermate dalla Sentenza di Cassazione n. 22367/2019)



PREREQUISITO FONDAMENTALE: Iscrizione dell'Azienda ad una delle Associazioni Datoriali sottoscrittrici del CCNL, con i relativi versamenti delle previste quote Co.As.Co.



Iscrizione dei dipendenti da parte dell'Azienda presso l'En.Bi.C. (*Ente Bilaterale Confederale*), con i relativi versamenti delle quote previste dal CCNL, per il funzionamento degli istituti bilaterali e per garantire le prestazioni integrative al S.S.N. ed i sussidi per i Casi morte/infortunio.



Puntuale e integrale rispetto della parte normativa e retributiva prevista dal CCNL, ivi compreso il riconoscimento del *Welfare Contrattuale*.



Rispetto delle previsioni legali in materia di lavoro subordinato e di imponibili contributivi.

Principi Fondanti il CCNL Terziario Avanzato



Sussidiarietà

Flessibilità

Audacia

Partecipazione

Confronto

Idee

Innovazione

Bilateralità

Tecnologia

Futuro

Welfare

Premessa sulla corretta applicazione del CCNL “Terziario Avanzato”

Nel **Contratto Individuale di Lavoro**, le Parti (Datore di Lavoro e Lavoratore), oltre alle altre clausole contrattuali determinate a seconda della tipologia di lavoro instaurato (esempio: tempo pieno o parziale, tempo determinato ecc.), dovranno **esplicitamente confermare** l'applicazione del CCNL “Terziario Avanzato” sottoscritto il 26/09/2022 tra ANPIT, CEPI, AIFES, CIDEDEC, CONFIMPRENDITORI, UNICA e CISAL Terziario con l'assistenza di CISAL, CONFEDIR, di seguito anche solo detto “CCNL”.



Nota pratica si propone la seguente bozza da sottoscrivere in sede di assunzione:

... Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato al rapporto di lavoro ...

Il Datore di lavoro e il Lavoratore confermano che il rapporto di lavoro, fatte salve le eventuali clausole di miglior favore già individualmente concordate, sia integralmente disciplinato dal Contratto “Terziario Avanzato” sottoscritto il 26 Settembre 2022 tra ANPIT, CEPI, AIFES, CIDEDEC, CONFIMPRENDITORI, UNICA e CISAL Terziario con l'assistenza di CISAL, CONFEDIR.

Pertanto, per tutti i diritti e i doveri non definiti nel presente Contratto Individuale di Lavoro, così come per il Codice Disciplinare, si farà esclusivamente riferimento al predetto CCNL e ai successivi rinnovi e/o Accordi Integrativi.

Firma per espressa condivisione ed accettazione, il Lavoratore:

.....

N.B.: nella Lettera di Assunzione si dovranno precisare le informazioni previste dal c.d. “Decreto Trasparenza”.

In caso di prima applicazione del CCNL a Lavoratori già assunti con altro Contratto Collettivo, il Datore di lavoro dovrà informare preventivamente i propri dipendenti del cambio di CCNL e dovrà rispettare i criteri di allineamento di cui all’art. 327 del CCNL.



Nota pratica si propone la seguente bozza di comunicazione:

Si comunica che dal (*indicare data d’iscrizione, esempio 1° Novembre 2022*) l’Azienda si è iscritta all’Associazione Datoriale (*indicare un’Associazione tra quelle Datoriali sottoscrittrici del CCNL “Terziario Avanzato”*) e, pertanto, dal (*data di applicazione del CCNL, esempio, 1° Dicembre 2022*) intende applicare ai rapporti di lavoro dei propri Dipendenti il CCNL “Terziario Avanzato” sottoscritto il 26/09/2022 dalla stessa Associazione Datoriale con le Organizzazioni Sindacali CISAL Terziario/CISAL e CONFEDIR.

Considerato che il CCNL di provenienza e il nuovo CCNL “Terziario Avanzato” del 26/09/2022 prevedono diversi livelli d’inquadramento, Declaratorie, Profili professionali, Parametri Retributivi e Trattamenti economici contrattuali, si è reso necessario ridefinire l’inquadramento dei Lavoratori già in forza, in funzione delle mansioni da essi effettivamente svolte.

Per quanto precede, si conferma che per analogia a norma di legge (art. 2112 c.c.) e per costante giurisprudenza, tale nuovo inquadramento professionale, avverrà nel rispetto del mantenimento del preesistente trattamento economico annuale complessivo (RAL), ripartendolo tra le mensilità e le voci retributive previste dal nuovo CCNL.

Allo scopo, saranno applicate le previsioni sull’Allineamento Contrattuale dell’art. 327 del CCNL “Terziario Avanzato”, che si riportano in allegato alla presente comunicazione.

1) PARTI SOTTOSCRITTICHI ED APPLICABILITÀ DEL CCNL

Associazioni Datoriali	• ANPIT Associazione Nazionale per l'Industria ed il Terziario • AIFES Associazione Italiana Formatori ed Esperti in Sicurezza sul Lavoro • CEPI Associazione Italiana Formatori ed Esperti in Sicurezza sul Lavoro • CIDEC Confederazione Italiana degli Esercenti Commerciali • CONFIMPRENDITORI Associazione Nazionale Imprenditori e Liberi Professionisti • UNICA Unione Nazionale Italiana delle Micro e Piccole Imprese del Commercio, dei Servizi e dell'Artigianato
Organizzazioni Sindacali	• C.I.S.A.L. Terziario Federazione Nazionale Sindacati autonomi lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo • C.I.S.A.L. Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori • CONFEDIR Confederazione Autonoma dei Dirigenti, Quadri e Direttivi
Validità CCNL	Dal 01/09/2022 al 31/08/2025 , sia per la parte economica che normativa.
Sfera di applicazione (Art. 1)	1) Consulenze avanzate a) Consulenza avvio nuove attività, conversioni, trasformazioni, esternalizzazioni, delocalizzazioni, sviluppo mercati internazionali; b) Consulenza per bandi e gare pubbliche; c) Consulenza per accesso al credito, ai finanziamenti e/o ai fondi sociali pubblici, leasing; d) Centro Studi analisi e strategie; e) Altre Consulenze avanzate similari. 2) Informatica specialistica - I.C.T. a) Servizi di informatica, telematica, robotica, eidomatica, implementazione e manutenzione di hardware e produzione e assistenza di software informatici; b) Aziende di progettazione, consulenza informatica, comunicazione digitale e virtuale; c) Altri Servizi di Informatica specialistica - I.C.T. similari. 3) Servizi Avanzati a) Aziende di design, grafica, progettazioni e allestimenti; b) Servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità; c) Società per lo sfruttamento commerciale di brevetti, invenzioni e scoperte; d) Aziende che effettuano ricerche di mercato, ricerche economiche, e) sondaggi di opinione, servizi marketing;

... Segue Sfera di applicazione ...	f) Consulenza di direzione e organizzazione aziendale, ivi compresa la progettazione e consulenza professionale e/o organizzativa; g) Agenzie di pubblicità e relazioni pubbliche; h) Altri Servizi avanzati similari. 4) Altre Aziende riconducibili alle aree di competenza precedenti.
-------------------------------------	--

2) CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE (Artt. 248-254)

I Lavoratori subordinati ex art. 2094 c.c.: **Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai** (art. 2095 c.c.), in questo CCNL sono compresi in un'unica Scala Classificatoria articolata su **10 livelli**, conforme al Sistema d'Inquadramento Europeo ("E.Q.F." - "e.C.F.").

L'inquadramento professionale **dovrà effettuarsi esclusivamente sulla base delle mansioni in concreto esercitate dal Lavoratore.**



Nota pratica nella Lettera di assunzione, precisare il livello d'inquadramento del Lavoratore e le condizioni ex art. 2103 c.c., come da bozza proposta:

Lei è assunto/a per lo svolgimento delle attività di (precisare), con inquadramento al livello(indicare il livello) della Scala Classificatoria del CCNL applicato. Quanto precede, fermo restando che, come previsto dalla nuova stesura dell'art. 2103 cod. civ., l'Azienda avrà diritto di richiedere lo svolgimento di mansioni diverse da quelle indicate nella presente Lettera di assunzione, purché esse appartengano allo stesso livello d'inquadramento professionale o siano corrispondenti all'inquadramento superiore eventualmente acquisito e ciò ogniqualvolta esse siano richieste da motivate esigenze organizzative e sia stata fornita la necessaria formazione.

Firma per espressa condivisione e accettazione, il Lavoratore:

.....

Le caratteristiche dei vari livelli d'inquadramento sono riassunte nelle Tabelle contrattuali degli articoli del CCNL da 248 a 254, riportati in estratto nelle successive Tabelle.

Tab. Dirigenti: Sintesi Dirigenti (Artt. 248-254)

Conoscenza/e	Il più elevato livello conoscitivo e gestionale d'attività, con responsabilità decisionale che ha effetti su tutti i settori aziendali, con funzioni di 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 e/o dell'innovazione e per estendere o ridefinire le conoscenze esistenti o la pratica professionale, in un ruolo apicale, caratterizzato da un elevatissimo grado di professionalità multidisciplinare e potere decisionale, con funzione di promozione, coordinamento e gestione generale.
Autonomia	Con un rapporto di elevata collaborazione fiduciaria con il Datore di lavoro, dal quale riceve solo direttive di carattere generale, opera come Alter Ego dell'Imprenditore, <u>con deleghe di poteri e di firma normalmente riferite all'intera Azienda</u> . Ha il potere di imprimere direttive a tutta l'Impresa o ad una sua estesa Parte autonoma.
Competenze e Responsabilità	Per l'ampiezza delle funzioni delegate, tali da influire sulla condizione dell'intera Azienda o di un suo importante ramo autonomo, deve dimostrare effettiva autorità, capacità di innovazione e di promozione, autonomia, integrità ed un impegno continuo nello sviluppo di nuove idee o processi all'avanguardia. Ha responsabilità dei risultati complessivi aziendali.
Titolo del livello	<u>Direttore o Condirettore o Istitore o Procuratore, con Rappresentanza</u>
Livello	Dirigente (in sigla “D”)

Tab. Quadri: Sintesi Livello Quadri (Artt. 248-254)

Conoscenza/e	Il più elevato livello conoscitivo e gestionale d'attività, con responsabilità che, nelle Piccole Aziende, può interessare anche tutti i settori aziendali o 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 e/o dell'innovazione e per estendere e ridefinire le conoscenze esistenti o la pratica professionale.
Autonomia	Rappresentativa: quando il Quadro opera come <i>Alter Ego</i> dell'Imprenditore, con relativa delega di poteri e di firma in importante settore di grande Azienda o, quale Direttore, di Piccola Azienda.
Competenze e Responsabilità	Deve saper dimostrare effettiva autorità, capacità d'innovazione e promozione, autonomia, integrità e 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.
Titolo del livello	<u>Direttore con Rappresentanza</u>
Livello	Quadro (in sigla “Q”) (E.Q.F.: Livello 8Q, con Rappresentanza)
Principali Esemplicazioni Livello Quadro	<u>Ruoli generali.</u> Direttore Generale; Direttore/Consulente Amministrativo; Responsabile/Consulente Commerciale o Tecnico o Ricerca e Sviluppo. Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.

Tab. A/1: Sintesi Livello A1 (Artt. 248-254)

Conoscenza/e	Il più elevato livello conoscitivo e gestionale d'attività, con responsabilità che, nelle Piccole Aziende, 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 specializzate, tra cui la sintesi e la valutazione, necessarie per risolvere problemi complessi dell'innovazione e per estendere e ridefinire le conoscenze esistenti o la pratica professionale.
Autonomia	Estesa Gestionale: per le proprie competenze relative all'area professionale di competenza, oltre all'azione di coordinamento organizzativo, gestisce i propri sottoposti e sceglie soluzioni in funzione delle loro osservazioni e degli obiettivi generali ricevuti.
Competenze e Responsabilità	Deve sapere dimostrare effettiva autorità, innovazione, autonomia, integrità ed un impegno continuo nello sviluppo di nuove idee o processi all'avanguardia, con responsabilità dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato e della gestione disciplinare dei propri sottoposti.
Titolo del livello	<u>Direttore, senza Rappresentanza</u>
Livello	Impiegato Direttivo A1 (E.Q.F.: Livello 8)
Principali Esemplicazioni Livello A1	<u>Ruoli generali.</u> Direttore Generale; Direttore/Consulente Amministrativo o Finanziario e Assicurativo o del Personale o Commerciale o Sistemi Informativi o Tecnico Impianti e Manutenzioni o Tecnico Progetti, Ricerca e Sviluppo o Approvvigionamenti e Logistica. <u>Ruoli Specifici I.C.T.</u> Responsabile Allineamento Strategia IS e di Business (Responsabile Allineamento Strategia IS e di Business); Sviluppatore del Business Plan (Business Plan Development); Progettista di Architetture (Architecture Design); Responsabile Monitoraggio degli orientamenti Tecnologici (Technology Trend Monitoring); Responsabile Innovazione (Innovating); Responsabile Sviluppo Strategia per la Sicurezza Informatica (Information Security Strategy Development); Sviluppatore Strategia della Qualità I.C.T. (I.C.T. Quality Strategy Development); Responsabile Gestione delle Vendite (Sales Management); Responsabile dell'Informazione e della Conoscenza (Information and Knowledge Management); Identificatore dei fabbisogni (Needs Identification); Responsabile del Progetto e del Portfolio (Project and Portfolio Management); Responsabile del Cambiamento del Business (Business Change Management); Responsabile dei Sistemi Informativi (I.S. Governance) Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.

Tab. A/2: Sintesi Livello A2 (Artt. 248-254)

Conoscenza/e	Altamente specializzata, che può costituire l'avanguardia della conoscenza nel proprio ambito lavorativo, anche come base della ricerca originale. Consapevolezza critica delle problematiche legate alla conoscenza professionale specifica e all'interfaccia tra campi diversi.
Abilità	Specializzato nella soluzione dei problemi, nella ricerca e/o nell'innovazione, al fine di sviluppare nuove conoscenze e procedure e per integrare conoscenze provenienti da ambiti diversi.
Autonomia	Gestionale ed Estesa Organizzativa: <u>con le caratteristiche previste per l'autonomia organizzativa (cfr. anche liv. B1), opera in attività multisettoriali con responsabilità che comprendono diverse aree non omogenee.</u>
Competenze e Responsabilità	Gestisce ed innova complessi e imprevedibili contesti di lavoro che richiedano nuovi approcci strategici. Ha la responsabilità di contribuire alla conoscenza e alla pratica professionale e/o di verificare le prestazioni dei gruppi di lavoro sottoposti dei quali ha la responsabilità disciplinare.
Titolo del livello	<u>Responsabile o Capo Servizio</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)
Principali Esempificazioni Livello A2	<u>Ruoli generali.</u> Responsabile Servizi Amministrativi o Controllo di Gestione o Qualità o del Personale o dei Sistemi Informativi o Approvvigionamenti e Logistica; Capo Servizio Legale e Contenzioso o Area Manager o Tecnici, Progettazione, Manutenzioni e Impianti o Project Manager o Product Manager. <u>Ruoli Specifici I.C.T.</u> Responsabile Allineamento Strategia IS e di Business (I.S. and Business Strategy Alignment); Responsabile dei livelli di servizio (Service Level Management); Sviluppatore del Business Plan (Business Plan Development); Responsabile della pianificazione di Prodotto o di Servizio (Product/Service Planning); Progettista di Architetture (Architecture Design); Responsabile Monitoraggio degli orientamenti Tecnologici (Technology Trend Monitoring); Responsabile Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development); Responsabile Innovazione (Innovating); Responsabile Integrazione dei Componenti (Component Integration); Responsabile Testing (Testing); Responsabile Ingegneria dei Sistemi (Systems Engineering); Responsabile Gestione/Soluzione del problema (Problem Management); Responsabile Sviluppo Strategia per la Sicurezza Informatica (Information Security Strategy Development); Sviluppatore Strategia della Qualità I.C.T. (I.C.T. Quality Strategy Development); Responsabile Acquisti (Purchasing); Responsabile del Canale delle vendite (Channel Management); Responsabile Gestione delle Vendite (Sales Management); Responsabile della Gestione del Contratto (Contract Management); Sviluppo del Personale (Personnel

... <i>Segue</i> Principali Esemplificazioni Livello A2 ...	<i>Development</i>); <i>Responsabile dell'Informazione e della Conoscenza (Information and Knowledge Management)</i>; <i>Identificatore dei fabbisogni (Needs Identification)</i>; <i>Responsabile Marketing Digitale (Digital Marketing)</i>; <i>Responsabile del Progetto e del Portfolio (Project and Portfolio Management)</i>; <i>Responsabile Formulazione delle Previsioni (Forecast Development)</i>; <i>Responsabile Gestione del rischio (Risk Management)</i>; <i>Responsabile Gestione delle Relazioni (Relationship Management)</i>; <i>Responsabile Miglioramento dei Processi (Process Improvement)</i>; <i>Responsabile Qualità I.C.T. (I.C.T. Quality Management)</i>; <i>Responsabile del Cambiamento del Business (Business Change Management)</i>; <i>Responsabile della Sicurezza dell'Informazione (Information Security Management)</i>; <i>Responsabile dei Sistemi Informativi (I.S. Governance)</i>. <i>Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</i>
---	---

Tab. B/1: Sintesi Livello B1 (Artt. 248-254)

Conoscenza/e	Avanzate in un ambito lavorativo, che presuppongono una comprensione critica di teorie e principi.	
Abilità	Avanzate, che dimostrino la padronanza e la capacità d'innovazione necessarie a risolvere problemi complessi e imprevedibili in un 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 e organizzazione del lavoro</i>).	
Competenze e Responsabilità	Gestisce attività o progetti complessi, assumendosi la <u>responsabilità per il processo decisionale, anche in contesti di lavoro imprevedibili</u> . Ha la responsabilità di gestire lo sviluppo professionale di persone e gruppi sottoposti. Di conseguenza, ha la responsabilità 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> <u>Capo Reparto</u>	<i>Alinea 2:</i> <u>Operatore di Vendita di 1°</u> <u>Categoria</u>
Livello	Impiegato Gestionale B1 (E.Q.F.: Livello 6)	
Principali Esemplificazioni Livello B1	<u>Ruoli generali.</u> Capo Ufficio: <i>Contabilità o Controllo di Gestione o Qualità o Personale, Paghe e Contributi o Selezione e Formazione o Area Manager o Sistemi Informativi o Settore informatico o Disegni e Progetti o Disegno Tecnico CAD/CAM o Approvvigionamenti;</i> Capo Reparto <i>Manutenzione e Installazione Impianti;</i> Responsabile <i>di Call Center o Servizio di prenotazione o Sedi Congressuali.</i>	

... Segue Principali Esemplificazioni Livello B1 ...	<u>Area Comunicazione - Grafica.</u> Responsabile della sicurezza dei sistemi per la conservazione digitale. Ruoli Specifici I.C.T. <i>Responsabile dei livelli di servizio (Service Level Management); Sviluppatore del Business Plan (Business Plan Development); Responsabile della pianificazione di Prodotto o di Servizio (Product/Service Planning); Progettista di Architetture (Architecture Design); Progettista di Applicazioni (Application Design); Responsabile Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development); Sviluppatore di Applicazioni (Application Development); Responsabile Integrazione dei Componenti (Component Integration); Responsabile Testing (Testing); Responsabile/Addetto Rilascio della Soluzione (Solution Deployment); Responsabile della Produzione della documentazione (Documentation Production); Responsabile Ingegneria dei Sistemi (Systems Engineering); Assistenza all'Utente (User Support); Gestore Supporto alle modifiche/evoluzioni del sistema (Change Support); Responsabile Erogazione del servizio (Service Delivery); Responsabile Gestione/Soluzione del problema (Problem Management); Gestore Fornitura dei Servizi di Formazione (Education and Training Provision); Responsabile Acquisti (Purchasing); Sviluppatore dell'Offerta (Sales Proposal Development); Responsabile del Canale delle vendite (Channel Management); Responsabile Gestione delle Vendite (Sales Management); Responsabile della Gestione del Contratto (Contract Management); Sviluppo del Personale (Personnel Development); Responsabile dell'Informazione e della Conoscenza (Information and Knowledge Management); Identificatore dei fabbisogni (Needs Identification); Responsabile Marketing Digitale (Digital Marketing); Responsabile del Progetto e del Portfolio (Project and Portfolio Management); Responsabile Formulazione delle Previsioni (Forecast Development); Responsabile Gestione del rischio (Risk Management); Responsabile Gestione delle Relazioni (Relationship Management); Responsabile Miglioramento dei Processi (Process Improvement); Responsabile Qualità I.C.T. (I.C.T. Quality Management); Responsabile del Cambiamento del Business (Business Change Management); Responsabile della Sicurezza dell'Informazione (Information Security Management).</i> <i>Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</i>
--	--

Tab. B/2a: Sintesi Livello B2/a - Gestore (Artt. 248-254)

Conoscenza/e	Pratica e teorica, completa e specializzata nello specifico ambito lavorativo, e 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: con le proprie elevate e specifiche competenze, nel proprio settore di attività, sceglie programmi, procedure, soluzioni tecniche e organizzative, alternative commerciali, linee di difesa, ecc.

Segue B2/a Competenze e Responsabilità	Gestisce, controlla e <u>sviluppa</u> le proprie prestazioni e quelle di altri sottoposti, in contesti di lavoro esposti a cambiamenti anche imprevedibili.	
Titolo del livello	<i>Alinea 1:</i> <u>Gestore con responsabilità del risultato/Capo Squadra</u>	<i>Alinea 2:</i> <u>Operatore di Vendita di 2° Categoria</u>
Livello	Impiegato Gestionale B2/a (E.Q.F.: Livello 5)	
Principali Esemplificazioni Livello B2/a	<u>Ruoli generali.</u> Addetto Assistenza Clienti o Traduttori e Preventivisti; Realizzatore di campagne promozionali; Responsabile Progettisti e Montatori/Manutentori. <u>Ruoli Specifici I.C.T.</u> Responsabile della pianificazione di Prodotto o di Servizio (Product/Service Planning); Progettista di Applicazioni (Application Design); Sviluppatore di Applicazioni (Application Development); Responsabile Testing (Testing); Responsabile/Addetto Rilascio della Soluzione (Solution Deployment); Responsabile della Produzione della documentazione (Documentation Production); Assistenza all'Utente (User Support); Gestore Supporto alle modifiche/evoluzioni del sistema (Change Support); Responsabile Erogazione del servizio (Service Delivery); Responsabile Gestione/Soluzione del problema (Problem Management); Gestore Fornitura dei Servizi di Formazione (Education and Training Provision); Responsabile Acquisti (Purchasing); Sviluppatore dell'Offerta (Sales Proposal Development); Responsabile della Gestione del Contratto (Contract Management); Sviluppo del Personale (Personnel Development); Responsabile Marketing Digitale (Digital Marketing); Responsabile del Progetto e del Portfolio (Project and Portfolio Management); Responsabile Gestione del rischio (Risk Management); Responsabile Qualità I.C.T. (I.C.T. Quality Management); Responsabile della Sicurezza dell'Informazione (Information Security Management). <i>Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</i>	

Tab. B/2b: Sintesi Livello B2/b - Specialista e Coordinatore (Artt. 248-254)

Conoscenza/e	Pratica e teorica, completa e specializzata nello specifico ambito lavorativo, e 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 (cfr. liv. CI), opera con conoscenze integrate su più settori aziendali.</u>
Competenze e Responsabilità	<u>Per le proprie elevatissime competenze tecniche e professionali, affronta imprevedibili problemi di lavoro, controllando e sviluppando le prestazioni proprie e anche di altri sottoposti.</u>

Segue B2b Titolo del livello	<i>Alinea 3</i> <u>Impiegato di Elevato Concetto</u> <u>Plurisetoriale e Coordinatore</u>	<i>Alinea 4</i> <u>Operaio Altamente</u> <u>Specializzato Plurisetoriale e</u> <u>Coordinatore</u>
Livello	Impiegato o Operaio, Altamente Specializzato Plurisetoriale e Coordinatore B2/b (E.Q.F.: Livello 5)	
Principali Esemplificazioni Livello B2/b	<u>Ruoli generali:</u> Impiegato Specialista apicale in area: amministrativa, approvvigionamenti/acquisti, personale, tecnica progetti o impianti, informatica, logistica, qualità; Tecnico/Commerciale; Traduttore multilingue; Interprete simultaneo. <u>Area Comunicazione - Grafica.</u> Responsabile Artistico (Art Director) o Ufficio Stampa o Pubblicità (Web Advertising Manager) o progettazione dell'esperienza utente (User Experience Designer); Redattore prodotti multimediali (Copy Writer); Conduttore impianti termici di Prima categoria; Capo Squadra riparatori. <i>Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</i>	

Tab. C/1: Sintesi Livello C1 (Artt. 248-254)

Conoscenza/e	Pratica e teorica elevata in riferimento ad ampi contesti di lavoro.		
Abilità	Cognitive e pratiche necessarie ad organizzare e risolvere problemi specifici nel proprio campo 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. Garantisce il risultato specifico richiesto dalla mansione per il gruppo organizzativamente coordinato, inteso come rispetto delle quantità, qualità, soddisfazione e dei previsti tempi di evasione.		
Competenze e Responsabilità	<u>Autogestione</u> delle attività <u>nell'ambito delle linee guida</u> in contesti di lavoro solitamente prevedibili, ma soggetti a cambiamenti. Essendo titolare delle specifiche competenze proprie della mansione svolta, supervisiona il lavoro ordinario di altri, assumendosi una certa responsabilità per la valutazione e miglioramento delle attività lavorative.		
Titolo del livello	<i>Alinea 1</i> <u>Impiegato di</u> <u>Concetto</u>	<i>Alinea 2</i> <u>Operatore di Vendita di</u> <u>3° Categoria</u>	<i>Alinea 3</i> <u>Operaio Specializzato</u> <u>Settoriale</u>
Livello	Operatore Specializzato Settoriale C1 - Supervisore e Coordinatore (E.Q.F.: Livello 4)		

Segue Principali Esemplificazioni Livello C1	<u>Ruoli generali.</u> Impiegato di Concetto Amministrativo o Contabile o Tecnico o Bandi e Finanziamenti; Addetto agli Approvvigionamenti o all'Ufficio del personale o alla Logistica o agli Acquisti o alla Qualità; Informatico; Traduttore Specializzato; Operatore Commerciale Specializzato e Coordinatore. <u>Area Comunicazione - Grafica.</u> Tecnico Grafico; Grafico Impaginatore; Responsabile comunità virtuale (Web Community Manager - Social Media Manager); Web Developer - Web Content Specialist - Web Designer - Web Master; Search Engine Expert - Digital strategic planner; Tecnico della Comunicazione - Informazione o informatico o di reti informatiche; Responsabile commercio elettronico (E-commerce manager) o negozio elettronico (Online store manager); Account Manager; Specialista formazione a distanza - E-learning Specialist; Amministratore di Database (Database Administrator); Analista (Web Data Scientist); Conduttore impianti termici di Seconda Categoria. <u>Ruoli Specifici I.C.T.</u> Progettista di Applicazioni (Application Design); Progettista di Applicazioni (Application Design); Sviluppatore di Applicazioni (Application Development); Responsabile Testing (Testing); Responsabile/Addetto Rilascio della Soluzione (Solution Deployment); Responsabile della Produzione della documentazione (Documentation Production); Assistenza all'Utente (User Support); Responsabile Erogazione del servizio (Service Delivery). <i>Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</i>
--	---

Tab. C/2: Sintesi Livello C2 (Artt. 248-254)

Conoscenza/e	Nel proprio 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 problemi.		
Autonomia	Elevata esecutiva: con le caratteristiche previste per l'autonomia esecutiva (cfr. Liv. D1), <u>sceglie</u> e applica metodi di base, strumenti, materiali e informazioni. Può coordinare organizzativamente un gruppo di lavoratori di livello inferiore.		
Competenze e Responsabilità	Responsabilità necessaria per <u>portare a termine i compiti del proprio ambito di lavoro</u> , adeguando il comportamento alle circostanze presenti per risolvere problemi.		
Titolo del livello	<i>Alinea 1</i> <u>Impiegato</u> <u>Qualificato</u>	<i>Alinea 2</i> <u>Operatore di Vendita di</u> <u>4° Categoria</u>	<i>Alinea 3 e 4</i> <u>Operatore/Operaio</u> <u>Qualificato</u>
Livello	Operatore Qualificato Settoriale C2 (E.Q.F.: Livello 3)		
Principali Esemplificazioni Livello C2	<u>Ruoli generali.</u> Impiegato Qualificato addetto a: Contabilità o Acquisti o Gestione Ordini o Qualità o Commerciale o Amministrazione del personale o Bandi e Finanziamenti o Privacy/Riservatezza Dati e Antiriciclaggio o		

Segue Principali Esemplificazioni Livello C2	<i>Deposito/Protocollo Atti/Pratiche o CED o Tecnico; Operatore Qualificato addetto all'ufficio: Amministrativo o Approvvigionamenti o Commerciale o Logistica; Assistente/Coordinatore Corsi di Formazione-Tutor; Addetto EDP; Segretario di Direzione; Segretario con gestione pratiche riservate; Impiegato Esperto Linguistico - Traduttore;</i> <i><u>Area Comunicazione - Grafica.</u> Analista – Addetto al monitoraggio dati; Correttore di bozze; Tecnico grafico; Grafico Impaginatore; Coordinatore comunità virtuale (Web Community Manager); Web Developer - Web Content Specialist - Web Designer - Web Master; Tecnico della formazione a distanza (E-learning) o della Comunicazione - Informazione o Informatico; Operatore Qualificato di Legatoria; Service Desk Agent (Operatore di Help Desk). Operaio Qualificato Installatore o Conduttore impianti/Riparatore, Manutentore (meccanico, elettrico, idraulico, ecc.); Magazziniere Qualificato.</i> <i>Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</i>
--	---

Tab. D/1: Sintesi Livello D1 (Artt. 248-254)

Conoscenza/e	Pratica elevata nelle proprie mansioni.	
Abilità	Cognitive e pratiche, necessarie per utilizzare informazioni rilevanti al fine di svolgere compiti e risolvere problemi 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 programmi e attrezzature date, rispettando la sequenza delle lavorazioni, le tecniche d'intervento e dei servizi 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)	
Principali Esemplificazioni Livello D1	<i><u>Ruoli generali.</u> Impiegato di Elevato Ordine; Addetto pratiche operative o verifica incassi e pagamenti; Impiegato Contabile o Commerciale; Addetto Assistenza post vendita (Customer Care) o Salvataggi EDP; Centralinista/Addetto ricevimento bilingue; Addetto Accoglienza o ai servizi di prenotazione o Registri.</i> <i><u>Area Comunicazione - Grafica.</u> Operatore informatico o di stampa o di post-stampa o macchine per la legatoria; Operaio Esperto Settoriale; Magazziniere Esperto Settoriale.</i> <i>Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.</i>	

Tab. D/2: Sintesi Livello D2 (Artt. 248-254)

Conoscenza/e	Competenze digitali, matematiche, di comunicazione e tecniche di base, normalmente conformi alle ordinarie esperienze di vita.	
Abilità	Ottempera disposizioni basilari settoriali.	
Autonomia	Operativa: ottempera a disposizioni o procedure e effettua 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 per le quali siano richieste competenze acquisite dopo un modesto periodo formativo e/o d'affiancamento.	
Competenze e Responsabilità	Nelle mansioni più elevate, 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)	
Principali Esemplicazioni Livello D2	<u>Ruoli generali:</u> Impiegato d'Ordine Amministrativo o Commerciale o Tecnico-Informatico; Addetto: al Centralino o al Call Center o alla Reception o all'Accoglienza Clienti; Archivist; Addetto posta; Videoscritturista. Operaio Comune; Fattorini-Portapacchi/Autista; Addetto alle attività di spazzamento e raccolta o manutenzione delle aree verdi o alle pulizie; Pulitore; Addetto alla sicurezza accessi; Sorvegliante; Guardiano; Usciere/Portiere; Fattorino; Accompagnatore Clienti/Visitori. Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.	

3) PARTE RETRIBUTIVA DEL CCNL (Artt. 258- 266)

Con il sistema di calcolo della c.d. “mensilizzazione”, il valore da assumere ai fini delle comparazioni in caso di passaggio da altro CCNL è il “Trattamento Complessivo” ex art. 258 del CCNL.

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.

Gli importi di seguito precisati sono al lordo, espressi in Euro, per il Tempo Pieno.

In caso di Tempo Parziale, essi dovranno essere proporzionati all'Indice di Prestazione del Lavoratore.



Esempio di Calcolo dell'Indice di Prestazione

Orario di lavoro a Tempo Parziale: 24 ore/settimana

Indice di Prestazione → 24 : 40 (Ore del Tempo Pieno) = **0,60**



Tab. 1) Composizione degli Elementi Retributivi Contrattuali

(Verificare il dettaglio delle singole voci nei successivi paragrafi 1) a., b., c., d., e., f., g., h.)

	Descrizione Voce	N. Mensilità	Divisori/Calcolo
Retribuzione Mensile Normale (parte alta del cedolino paga)	a. Paga Base Nazionale Conglobata Mensile b. Elemento Perequativo Mensile Regionale c. Aumenti periodici di anzianità, nella misura massima di 5 aumenti biennali per livello	13/anno <i>Voci utili alle retribuzioni differite e T.F.R.</i>	Orario: 173 (orario settimanale concordato x 4,33 per Discontinui) Mensile: 26
Retribuzione Mensile di Falto (corpo del cedolino paga)	d. I.M.C.: Indennità Mensile di Mancata Contrattazione	12/anno <i>Voci NON utili alle retribuzioni indirette, differite e T.F.R.</i>	Da riconoscere mensilmente in base alle assenze mensili: • 0 assenze: 100% di IMMC • 1 assenza: 90% di IMMC • 2 assenze: 81% di IMMC • 3 assenze: 73% di IMMC • 4 assenze: 60% di IMMC • 5 assenze: 50% di IMMC • 6 assenze: 40% di IMMC • 7 assenze: 30% di IMMC • 8 assenze: 20% di IMMC • 9 assenze: 10% di IMMC • Dalla 10° assenza in poi: 0
	Al verificarsi delle particolari previsioni contrattuali, Indennità: e. di Cassa f. di attesa per Lavoratori Discontinui g. di "Turno 6+1+1"	Ciascun mese in cui si realizza la condizione di cui all'art. 265 (Indennità di Cassa) o di cui al punto C. dell'art. 177 (Turno "6+1+1") o di cui all'art. 266 (Attesa Lavoratori discontinui). <i>Voci NON utili alle retribuzioni differite e T.F.R.</i>	Da riconoscere al Lavoratore quando si verificano le condizioni contrattuali.

Tab. 1 a): Paga Base Nazionale Conglobata Mensile (comprensiva dell'ex Indennità di Contingenza e dell'ex E.D.R.), in sigla P.B.N.C.M., art. 260 del CCNL (RETRIBUZIONE FISSA MENSILE)

Livello	P.B.N.C.M. 31/08/22	P.B.N.C.M. 01/09/22	P.B.N.C.M. 01/09/23	P.B.N.C.M. 01/09/24
Dirigente	3.796,00	3.938,03	4.080,05	4.289,48
Quadro	2.756,00	2.859,12	2.962,23	3.114,28
A1	2.350,40	2.438,34	2.526,28	2.655,95
A2	2.100,80	2.179,40	2.258,00	2.373,90
B1	1.851,20	1.920,46	1.989,73	2.091,86
B2	1.684,80	1.747,84	1.810,87	1.903,82
C1	1.508,00	1.564,42	1.620,84	1.704,04
C2	1.352,00	1.402,59	1.453,17	1.527,76
D1	1.185,60	1.229,96	1.274,32	1.339,73
D2	1.040,00	1.078,91	1.117,82	1.175,20

Tab. 1 b): Paga Base Nazionale Conglobata Mensile, espressa in valori lordi in euro per Operatori di Vendita * (RETRIBUZIONE FISSA MENSILE)

Livello	P.B.N.C.M. 31/08/22	P.B.N.C.M. 01/09/22	P.B.N.C.M. 01/09/23	P.B.N.C.M. 01/09/24
Operatore di 1° Categoria	1.666,08	1.728,42	1.790,75	1.882,67
Operatore di 2° Categoria	1.516,32	1.573,05	1.629,79	1.713,44
Operatore di 3° Categoria	1.357,20	1.407,98	1.458,76	1.533,64
Operatore di 4° Categoria	1.216,80	1.262,33	1.307,85	1.374,98

NOTE SULLA P.B.N.C.M. degli Operatori di Vendita:



* In aggiunta alla P.B.N.C.M., agli Operatori di Vendita, a raggiungimento degli obiettivi concordati in sede aziendale, dovranno essere riconosciute le provvigioni pattuite (cfr. 257 del CCNL).

Tab. 1 b): Elemento Perequativo Mensile Regionale - Art. 261 del CCNL

Liv.	Lomb.	Ligu- ria	Trent. A.A.	Lazio	To- scana	Emilia Rom.	Friuli V. G.	Um- bria	Valle d'Ao- sta
Dirigente	366,02	349,12	347,04	339,63	333,32	309,05	296,38	282,66	282,66
Quadro	265,74	253,47	251,96	246,58	242,00	224,38	215,18	205,22	205,22
A1	226,63	216,17	214,88	210,29	206,38	191,35	183,51	175,01	175,01
A2	202,57	193,21	192,06	187,96	184,47	171,03	164,02	156,43	156,43
B1 e O.V. 1° Cat.*	178,50	170,26	169,24	165,63	162,55	150,71	144,54	137,84	137,84
B2 e O.V. 2° Cat.*	162,45	154,95	154,03	150,74	147,94	137,17	131,54	125,45	125,45
C1 e O.V. 3° Cat.*	145,41	138,69	137,87	134,92	132,41	122,77	117,74	112,29	112,29
C2 e O.V. 4° Cat.*	130,36	124,35	123,60	120,97	118,72	110,07	105,56	100,67	100,67
D1	114,32	109,04	108,39	106,08	104,10	96,52	92,57	88,28	88,28
D2	100,28	95,65	95,08	93,05	91,32	84,67	81,20	77,44	77,44

Liv.	Piem.	Veneto	Mar- che	Abru.	Sicilia	Puglia	Camp.	Sard.	Ca- labr. Basi- lic. Molise
Dirigente	267,87	227,80	182,43	137,06	136,00	127,57	120,16	114,90	59,00
Quadro	194,48	165,39	132,45	99,51	114,90	92,62	87,24	83,42	43,00
A1	165,86	141,05	112,95	84,86	84,21	78,99	74,40	71,14	36,00
A2	148,25	126,07	100,96	75,85	75,27	70,60	66,50	63,59	33,00
B1 e O.V. 1° Cat.*	130,63	111,09	88,96	66,84	66,32	62,21	58,60	56,03	29,00
B2 e O.V. 2° Cat.*	118,89	101,10	80,97	60,83	60,36	56,62	53,33	51,00	26,00
C1 e O.V. 3° Cat.*	106,42	90,49	72,47	54,45	54,03	50,68	47,73	45,65	23,00
C2 e O.V. 4° Cat.*	95,41	81,13	64,97	48,82	48,44	45,44	42,80	40,92	21,00
D1	83,66	71,15	56,98	42,81	42,48	39,84	37,53	35,89	18,00
D2	73,39	62,41	49,98	37,55	37,26	34,95	32,92	31,48	14,00

* Operatore di Vendita.

L'Elemento Perequativo Mensile Regionale è previsto al fine di recuperare parzialmente il differenziale di costo degli Indici Regionali e dovrà essere riconosciuto ai Lavoratori nel valore previsto per la Regione sede abituale di lavoro. Qualora l'Azienda abbia sedi di lavoro localizzate in diverse Regioni, l'Elemento sarà quello della Regione ove il Lavoratore svolga abitualmente il proprio lavoro. Il Lavoratore che si trova in altra Regione per trasferta, mantenendo con essa la titolarità dell'originaria sede di lavoro, dovrà ricevere l'Elemento Perequativo Mensile Regionale della sede abituale. Qualora vi fosse trasferimento definitivo, al Lavoratore dovrà essere riconosciuto l'Elemento Perequativo Mensile Regionale della nuova Regione, diventata sede abituale di lavoro.



Tab. 1 c): Aumenti periodici di anzianità - Art. 264 del CCNL

Sono previsti **5 aumenti biennali della retribuzione** (c.d. Scatti) nei seguenti valori lordi:

Livelli	Importo lordo del singolo scatto
Dirigente	88,00
Quadro	60,00
A1	50,00
A2	43,00
B1 e Op. di Vendita di 1° Categoria	37,00
B2 e Op. di Vendita di 2° Categoria	34,00
C1 e Op. di Vendita di 3° Categoria	30,00
C2 e Op. di Vendita di 4° Categoria	26,00
D1	22,00
D2	17,00

In occasione di un nuovo scatto d'anzianità, l'importo del singolo scatto 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 considereranno “scatti congelati” e si sommeranno ai valori che matureranno nel nuovo livello, sempre entro il limite massimo di 5 (cinque) scatti biennali per livello.

Solo in caso di cambio di Categoria, con approdo alla categoria dei Quadri o dei Dirigenti, l'importo degli scatti già maturato sarà riconosciuto al Lavoratore quale “*Superminimo Assorbibile Ad Personam*” e gli scatti inizieranno nuovamente a maturare nella nuova Categoria, sempre entro il limite massimo di 5 (cinque) scatti biennali.

L'importo degli scatti sarà corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il "biennio" d'anzianità, mentre in caso di cambio di Categoria, l'importo sarà corrisposto dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il "biennio di anzianità" effettivamente lavorato nella nuova Categoria.

Gli scatti d'anzianità non potranno essere assorbiti da aumenti di merito o da 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 5 scatti biennali, secondo la disciplina prevista dal presente articolo.*

Tab. 1 d): Indennità di Mancata Contrattazione (in sigla I.M.C.), da riconoscere in assenza di Contratto di Secondo livello - Art. 262 del CCNL

In caso di mancata Contrattazione di Secondo livello, tale Indennità dovrà essere erogata per 12 mensilità/anno a tutti i Lavoratori in forza nel mese di competenza, in base al numero di assenze effettuate nel mese dal Lavoratore, calcolate con apposito Correttivo ("H"), di cui alla Tab. 2) dell'art. 262.

Per i neo assunti 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.

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 R.S.A./R.S.T. sottoscrittore 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.

L'eventuale Contratto Aziendale di Secondo Livello potrà stabilire che, ai fini del calcolo dell'I.M.C., siano irrilevanti i giorni di assenza per permessi goduti ex art. 188 del CCNL (48 ore/anno).

Salvo diverso Accordo Aziendale, l'Indennità non spetterà agli Apprendisti.

Per esemplificazione, nella Tabella che segue sono riportati i valori di IMC effettivamente spettanti nel Tempo Pieno in funzione del Livello e delle assenze nel mese.

Assenze nel mese	Livelli d'inquadramento contrattuale									
	Dirig.	Qua- dro	A1	A2	B1 e OV 1 ^a	B2 e OV 2 ^a	C1 e OV 3 ^a	C2 e OV 4 ^a	D1	D2
0	239,40	166,95	138,60	125,37	112,14	101,43	90,72	81,27	71,83	63,00
1	215,46	150,26	124,74	112,83	100,93	91,29	81,65	73,14	64,65	56,70
2	193,91	135,23	112,27	101,55	90,83	82,16	73,48	65,83	58,18	51,03
3	174,76	121,87	101,18	91,52	81,86	74,04	66,23	59,33	52,44	45,99
4	143,64	100,17	83,16	75,22	67,28	60,86	54,43	48,76	43,10	37,80
5	119,70	83,48	69,30	62,69	56,07	50,72	45,36	40,64	35,92	31,50
6	95,76	66,78	55,44	50,15	44,86	40,57	36,29	32,51	28,73	25,20
7	71,82	50,09	41,58	37,61	33,64	30,43	27,22	24,38	21,55	18,90
8	47,88	33,39	27,72	25,07	22,43	20,29	18,14	16,25	14,37	12,60
9	23,94	16,70	13,86	12,54	11,21	10,14	9,07	8,13	7,18	6,30
10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

e): Indennità di cassa - Art. 265 del CCNL

Al personale adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, e per almeno 15 giorni solari nel mese, qualora risponda della quadratura dei conti e abbia completa responsabilità per errori, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, per tutto il tempo dell'incarico e della responsabilità, compete un'*Indennità mensile di cassa* pari a lordi **€ 78,00**.

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, in presenza dei requisiti di mansioni e responsabilità, l'Indennità sarà interamente dovuta anche in caso di lavoro a tempo parziale. Tale Indennità, avendo natura risarcitoria ed essendo già comprensiva dei ratei di mensilità differite, sarà ininfluente nella determinazione della tredicesima mensilità, delle festività, delle ferie nonché del T.F.R.

f): Indennità "di Attesa" per il Lavoro Discontinuo - Art. 266 del CCNL

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: $195 \text{ ore pattuite} - 173 \text{ ore} = 22 \text{ ore} \times € 4,00 = 88,00 \text{ €/mese di Indennità di attesa.}$

In caso di superamento della 45^a ora settimanale, retribuire anche le ore eccedenti come lavoro straordinario.

g): Indennità "Turno 6 + 1 + 1" - Art. 177, punto C. del CCNL

Tale turnistica prevede l'effettuazione di 45,62 cicli "settimanali", ciascuno di 8 giorni, dei quali 6 (sei) sono lavorati con 8 (otto) ore giornaliere, uno è di Riposo e uno di Festività *mobile*, comprensivi del periodo feriale 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 ($52 \text{ cicli settimanali} \times 40 \text{ ore} = 2080 - 160 = 1.920$);
- ❖ nel "6+1+1": vi sono **1.997,76** ore lavorabili e **192** ore di ferie ($45,62 \text{ cicli settimanali} \times 48 \text{ ore} = 2.189,76 - 192 = 1.997,76$).

A compensazione del maggior orario annuale previsto in tale profilo d'orario ($1.997,76 \text{ ore anziché } 1.920 \text{ ore}$) e dei minori Riposi e Festività goduti nell'anno di calendario ($45,62 \text{ Riposi anziché } 52 \text{ e } 45,62 \text{ Festività, anziché } 52$), oltre alla normale retribuzione delle ore ordinarie effettivamente lavorate ($48 \text{ ore per ogni } 8 \text{ giorni solari}$), 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 ($192 \text{ ore o } 160 \text{ ore}$), 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.

Gratifica natalizia o tredicesima mensilità (Artt. 201-202)

In occasione della ricorrenza natalizia, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore una gratifica o tredicesima mensilità di importo pari ad una *Retribuzione Mensile Normale* che, nel Tempo Parziale, sarà moltiplicata per l'Indice di prestazione.

Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità sarà dovuta nella misura di un dodicesimo del suo valore normale per ogni mese di servizio prestato. A tal fine, la frazione di mese che superi i 14 (quattordici) giorni di calendario sarà considerata mese intero.

Normalmente, nei contratti a tempo determinato, la gratifica natalizia sarà mensilmente anticipata, in aggiunta alle spettanze del mese, riconoscendo a tale titolo l'importo di una *Retribuzione Mensile Normale* diviso 12 (dodici). Nei contratti a tempo indeterminato, tale facoltà è possibile solo se prevista dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello o nella Lettera d'assunzione del Lavoratore.

Nei casi di anticipo mensile delle quote di tredicesima, a dicembre o alla cessazione, si porranno a conguaglio gli importi anticipati con l'importo effettivamente dovuto al Lavoratore.

Tenuto presente che i contributi previdenziali si calcolano con il criterio "di competenza", per i livelli C2, D1 e D2 è prevista la possibilità di contabilizzare mensilmente il rateo della tredicesima mensilità (*da imputare così nell'imponibile previdenziale mensile*), normalmente senza l'effettiva erogazione al Lavoratore, salvo che nei casi di contratto a Tempo determinato o di diverso Accordo di Secondo Livello.



4) WELFARE CONTRATTUALE (Artt. 47-49)

Dal 2022, il Datore di lavoro, entro il 31/12 di ogni anno, erogherà al Lavoratore un *Welfare Contrattuale* pari ai valori minimi annui di seguito riportati:

Livello	2022	Dal 2023
Dirigente	2.600,00/anno	2.600,00/anno (maturati in quote mensili di € 216,66)
Quadro	1.300,00/anno	1.300,00/anno (maturati in quote mensili di € 108,33)
A1, A2, B1, B2, C1, C2, D1, D2 Operatori di Vendita	650,00/anno	660,00/anno (maturati in quote mensili di € 55)

Tale *Welfare* sarà a disposizione di tutti i Lavoratori in forza che abbiano superato il Patto di prova all'atto dell'accredito, secondo le previsioni che saranno pattuite in sede aziendale, mediante Accordo o Regolamento e/o con utilizzo delle apposite piattaforme. Le Parti stabiliscono l'erogazione annuale del Welfare Contrattuale, fermo restando che, in caso di cessazione del Lavoratore, dall'anno 2023, lo stesso avrà diritto a ricevere le quote di Welfare maturate mensilmente secondo quanto riportato nella tabella precedente. A tal fine, la frazione di mese che supera i 14 giorni sarà considerata mese intero.

Esso spetterà a tutti i lavoratori, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro subordinato che sia stato sottoscritto:

- tempo indeterminato o determinato;
- 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.

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 di piattaforma convenzionate con l'En.Bi.C., o diversa piattaforma a individuata dal Contratto di Secondo Livello o dal Regolamento aziendale, ferma restando la garanzia delle prestazioni e degli importi previsti dal Welfare Contrattuale.



5) PARTE NORMATIVA DEL CCNL

A. MALATTIA O INFORTUNIO NON PROFESSIONALI (Art. 197)

Trattamento economico a carico dell'Azienda:

- a) **Dal 1° al 3° giorno**, detto “*periodo di Carenza*”: retribuzione aziendale pari al **50%** della ***Retribuzione Giornaliera Normale*** che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione degli elementi correlati alla presenza, ai modi della prestazione o alla sua particolare onerosità (*es. indennità di cassa*). Nel corso dell'ultimo anno solare, computato a ritroso dal compiersi del periodo di carenza considerata, si corrisponderà l'integrazione di cui al presente punto solo per i primi 6 giorni cumulativi di carenza, salvo che le assenze

siano dovute a patologia grave con continue terapie salvavita o ricovero ospedaliero e che tali circostanze siano debitamente documentate.

- b) **Dal 4° al 20° giorno:** integrazione aziendale dell'indennità INPS pari al **25%** della **R.G.N.**, che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione degli elementi correlati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione;
- c) **Dal 21° al 180° giorno:** integrazione aziendale pari al **30%** della **R.G.N.**, che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione degli elementi correlati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione;
- d) Ove venisse a cessare il trattamento economico da parte dell'INPS, per esempio per avvenuto superamento dei 180 (centottanta) giorni di malattia nell'anno solare, per il periodo di malattia non indennizzato, **entro il termine del periodo di conservazione del posto**, l'Azienda riconoscerà una retribuzione pari al **50%** della **R.G.N.** che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre esclusi gli elementi correlati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione, fermo restando che in caso di ripresa dell'indennità INPS, l'integrazione datoriale, se spettante, tornerà ad essere del 25% o del 30% della **R.G.N.**

Resta impregiudicato il diritto contrattuale dell'Azienda di sospendere l'erogazione dell'integrazione in caso di assenza ingiustificata del Lavoratore alla visita di controllo o di mancata tempestiva comunicazione formale del luogo di residenza, anche temporanea, nel corso della malattia, oltre al diritto di attivare l'azione disciplinare conseguente. Quando, per qualsiasi ragione, la visita di controllo del dipendente, non fosse possibile o di difficilissima effettuazione, come nel caso di malattia insorta o prolungata al di fuori del territorio nazionale, l'Azienda, dal terzo giorno successivo a quello della richiesta del controllo inoltrata all'Ente preposto, senza che l'accertamento possa essere stato effettuato, avrà diritto di non integrare l'indennità erogata dall'INPS. In caso di controllo effettuato successivamente, con conferma della prognosi, solo da tale data riprenderà la decorrenza dell'integrazione aziendale di malattia.

Periodo di comportamento (ovvero il periodo durante il quale il lavoratore conserva il posto di lavoro):

- Per i lavoratori non in prova **fino a 2 anni d'anzianità: 120** (centoventi) **giorni solari**, per eventi morbosì continuati o frazionati, **computando tutte le prognosi intervenute** nell'arco del biennio o del minor tempo di anzianità lavorativa aziendale;
- Per i lavoratori **oltre 2 anni d'anzianità: 120** (centoventi) **giorni solari**, sempre continuati o frazionati, **con l'incremento di 2 giorni solari per**

ciascun mese lavorato* oltre il biennio, nel limite massimo di **365** (trecentosessantacinque) **giorni di prognosi complessiva**.

**A tal fine, la frazione di mese che supera i 14 giorni sarà considerata mese intero.*

Eccezione per malattia continuativa con prognosi superiore a 60 giorni per lavoratori con oltre 5 anni di anzianità: sempre 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, ai fini del computo del periodo di comporta contrattuale, tale malattia sarà considerata solo per il **50%** della sua effettiva durata.

Agli effetti del comporta, 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 comporta, 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.

Comporta in caso di passaggio da altro CCNL

In caso di provenienza da altro Contratto Collettivo sottoscritto da Associazioni/Organizzazioni diverse da quelle sottoscrittrici del CCNL “Terziario Avanzato”, nel calcolo dei giorni di assenza per malattia effettuati dal Lavoratore all'interno dell'arco temporale mobile dei 5 anni a ritroso, **i giorni di malattia effettuati durante l'applicazione di altro CCNL saranno computati al 50% di quelli effettivamente registrati**. Quanto precede, sempre fatte salve eventuali e diverse condizioni particolari previste sul punto all'atto di migrazione ed allineamento contrattuale, anche in funzione delle diverse parti normative dei CCNL (di provenienza e di approdo).

Obblighi del lavoratore: l'assenza per malattia, sia nel suo inizio che nella sua continuazione, deve essere comunicata con tempestiva diligenza, normalmente prima dell'inizio del turno di lavoro. In caso di eccezionali difficoltà e salvo documentata impossibilità o forza maggiore, dovrà comunque essere comunicata, entro le prime 4 ore dall'inizio o dalla continuazione dell'assenza stessa. La certificazione medica, invece, dev'essere inoltrata o resa disponibile all'Azienda tramite comunicazione del relativo protocollo, entro il giorno successivo all'inizio o continuazione dell'assenza. In mancanza di ciascuna di tali comunicazioni e di provato impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate, con le conseguenti decurtazioni retributive (dirette e differite) e la possibilità di attivazione delle sanzioni disciplinari contrattualmente previste.



Nota pratica 1) - Al fine di agevolare gli Operatori sulla corretta applicazione della disciplina contrattuale in materia, si riporta una Tabella esplicativa della maturazione del periodo di comporto in funzione dell'anzianità del Lavoratore.

Tab. 1) Esempificazione del Periodo di comporto maturato su base annuale/mensile

<i>Anzianità di servizio espressa in anni</i>	<i>Mesi all'interno dell'anno di anzianità considerato</i>	<i>Periodo di comporto espresso in giorni di calendario</i>
Fino a 2 anni	-	120
3 anni	Mese 1	122
	Mese 2	124
	Mese 3	126
	Mese 4	128
	Mese 5	130
	Mese 6	132
	Mese 7	134
	Mese 8	136
	Mese 9	138
	Mese 10	140
	Mese 11	142
	Mese 12	144
4 anni	Mese 1	146
	Mese 2	148
	Mese 3	150
	Mese 4	152
	Mese 5	154
	Mese 6	156
	Mese 7	158
	Mese 8	160
	Mese 9	162
	Mese 10	164
	Mese 11	166
	Mese 12	168
E così via, fino alla maturazione di max. 365 giorni di periodo di comporto		

B. MALATTIA O INFORTUNIO PROFESSIONALI (Art. 198)



Trattamento economico a carico dell'Azienda:

- **Giorno dell'Infortunio:** sarà retribuito al 100% come fosse stato lavorato;
- **Dal 1° al 3° giorno:** sarà retribuito al **60% della Retribuzione Giornaliera Normale**, con esclusione delle voci collegate all'effettiva presenza al lavoro;
- **Dal 4° al 90° giorno:** sarà retribuito al **25%** della Retribuzione Giornaliera Normale, con esclusione delle voci collegate all'effettiva presenza al lavoro;
- **Dal 91° giorno:** sarà retribuito al **10%** della Retribuzione Giornaliera Normale, con esclusione delle voci collegate all'effettiva presenza al lavoro.

L'Azienda s'impegna ad anticipare per conto dell'INAIL le indennità da questo dovute al Lavoratore. Qualora, per qualsiasi motivo, il Dipendente venisse in possesso di tale indennità già anticipata dall'Istituto Assicuratore, dovrà restituirla immediatamente all'Azienda, al fine d'evitare il reato di appropriazione indebita.

Periodo di comportamento (ovvero il periodo durante il quale il lavoratore conserva il posto di lavoro):

- **Infortunio sul lavoro:** il Lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca al Dipendente medesimo di attendere al lavoro e, comunque, non oltre la data indicata nel certificato definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro o nel certificato d'invalidità o inabilità permanente al lavoro.
- **Malattia professionale:** il Lavoratore dipendente non in prova, per tale titolo 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.

C. ASPETTATIVE NON RETRIBUITE (Art. 199)

Il Lavoratore assente per malattia od infortunio, professionali o non professionali, che sia stato periodicamente e correttamente giustificato e documentato, potrà richiedere per iscritto, prima del compiersi del periodo di comportamento, un periodo di aspettativa non retribuita, che decorrerà dal compiersi del periodo di comportamento stesso, della durata di **10 giorni solari per ogni anno integralmente lavorato, con un minimo di 30 giorni ed un massimo di 180 giorni solari**. Per gli ulteriori dettagli, si rinvia all'art. 199 e alle esemplificazioni di cui alla *Nota Pratica 2 che segue*.



Nota pratica 2) - *Al fine di agevolare gli Operatori sulla corretta applicazione della disciplina contrattuale in materia, si riporta una Tabella esplicativa della maturazione del complessivo periodo di comporto in funzione dell'anzianità del Lavoratore e della corrispondente aspettativa non retribuita.*

Tab. 2) Esempificazione del Periodo di comporto complessivo e dell'Aspettativa non retribuita

Anzianità di servizio espressa in anni	Periodo di comporto espresso in giorni di calendario	Periodo di aspettativa non retribuita espressa in giorni di calendario
Fino a 2 anni	120	30 (periodo min.)
3 anni	144	30 (periodo min.)
4 anni	168	40
5 anni	192	50
6 anni	216	60
7 anni	240	70
8 anni	264	80
9 anni	288	90
10 anni	312	100
11 anni	336	110
12 anni	360	120
13 anni	365 (raggiunto periodo max.)	130
14 anni	365 (raggiunto periodo max.)	140
15 anni	365 (raggiunto periodo max.)	150
16 anni	365 (raggiunto periodo max.)	160
17 anni	365 (raggiunto periodo max.)	170
18 anni	365 (raggiunto periodo max.)	180 (raggiunto periodo max.)

D. ULTERIORI ASPETTI NORMATIVI

Tempo Parziale (Artt. 57 - 65)	Il Contratto di lavoro a Tempo Parziale, ovvero con prestazione lavorativa ridotta rispetto al tempo pieno di 40 ore/settimana, può essere di tipo: • orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni lavorativi; • verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno; • misto, quando la prestazione è resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro; • "over 63", ex art. 1, comma 284, L. n. 208/2015.
--	--

... Tempo Parziale nei fine settimana per Studenti o Lavoratori già occupati ...	Il trattamento economico e normativo dovrà essere proporzionato all'Orario di lavoro svolto (Indice di Prestazione), ad eccezione dei contributi destinati alla “<i>Gestione speciale</i>” dell’En.Bi.C. (art. 209) e del <i>Welfare Contrattuale</i> (art. 48, punto 2), integralmente dovuti o esclusi, a seconda delle specifiche previsioni degli articoli di riferimento. <u>La prestazione giornaliera fino a 4 (quattro) ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata</u>, salvo diverse Accordo. Inoltre, potranno essere realizzati contratti a tempo parziale verticale per le giornate di sabato e/o festive, cui potranno accedere anche studenti e/o lavoratori purché essi siano in possesso dei requisiti contrattuali e legali necessari. È contrattualmente prevista la possibilità di pattuire delle Clausole Elastiche, che permettano la variazione della collocazione temporale della prestazione ordinaria, da definire con apposito Accordo Aziendale. In relazione alla necessità di sostituzione di lavoratori assenti e di assicurare la copertura dei servizi in caso di intensificazione, è consentita anche la prestazione di lavoro supplementare, (<i>con le maggiorazioni previste alla Tab.1</i>), art. 60, di seguito riportata) fino al raggiungimento dell'orario contrattuale a tempo pieno. Il Lavoro supplementare è obbligatorio se: motivato da ragioni imprevedute o oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive o richiesto per intervenuta calamità. Le maggiorazioni della retribuzione ordinaria riconosciute in caso di lavoro supplementare, saranno ininfluenti nella determinazione delle ferie o della relativa indennità sostitutiva, della tredicesima e del T.F.R. Tali maggiorazioni saranno contabilizzate nel <i>corpo del cedolino paga</i>, salvo i casi di “forfettizzazione” del lavoro supplementare.				
	Maggiorazione Oraria Lavoro Supplementare	a) Descrizione del Lavoro Supplementare		b) Maggiorazione oraria	
				<i>Se “in prolungato”</i>	<i>Se “in spezzato”</i>
		A	Entro il 25% del normale orario mensile a tempo parziale	25%	28%
		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	28%	31%
C		In regime diurno in giorno di riposo	-	36%	
D		In regime diurno in giorno festivo	-	41%	
E		In regime notturno in giorno feriali	36%	39%	
F		In regime notturno in giorno di riposo	-	41%	
G	In regime notturno in giorno festivo	-	46%		

	<u>In caso di lavoro supplementare sistematico e continuativo per un periodo superiore a 6 mesi di calendario, vi sarà il Consolidamento dello stesso, con conseguente modifica dell'Indice di prestazione del Lavoratore.</u> Nota pratica in caso di Consolidamento, l'orario ordinario sarà incrementato delle ore supplementari che, quindi, diventeranno "ordinarie", con maturazione, a tutti gli effetti, delle rispettive retribuzioni dirette, indirette e differite. Solo con accordo del Lavoratore, nel tempo parziale è anche consentita l'effettuazione di lavoro straordinario (quindi oltre le 40 ore/settimana), che sarà retribuito con il riconoscimento delle maggiorazioni previste per il lavoro supplementare, incrementate di 3 punti percentuali.
Contratto di lavoro a Tempo Determinato (Artt. 66 - 78)   <i>da indicare nella Lettera di Assunzione</i> 	La durata del Contratto a Termine dovrà essere conforme alla previsione ex D.L. 87/2018, convertito in Legge 96/2018 (fino a 12 mesi "acausale"; mentre oltre i 12 mesi ed entro i 24 mesi, alle condizioni previste dalla normativa vigente, così come richiamate nel CCNL). Aggiornamento D.L. 73/2021, convertito in Legge 106/2021: l'art. 68 del CCNL, punto 2), riporta le specifiche causali contrattuali per le quali è possibile instaurare un contratto a tempo determinato fino a 24 mesi, fino al 30/09/2022. Nei rapporti di lavoro a tempo determinato fino a 12 mesi, <u>se previsto nella lettera di assunzione o da successivo accordo assistito</u>, 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 14 giorni. Al termine del rapporto di lavoro, vi sarà l'erogazione dell'eventuale differenza tra la tredicesima che a tale data sarebbe stata dovuta ed il totale di quanto mensilmente anticipato per il medesimo titolo, ciò solo quando nel corso del rapporto di lavoro sia intervenuto un aumento della Retribuzione Mensile Normale, quindi qualora la differenza sia più favorevole al Lavoratore. Analogamente, si potrà corrispondere mensilmente la monetizzazione di 4 ore, pari al rateo maturato di permessi retribuiti. Diritto di precedenza: il Lavoratore che, negli ultimi 24 mesi, abbia prestato attività lavorativa per un periodo complessivamente superiore a 12 mesi presso la stessa Azienda (anche con più contratti), senza sanzioni disciplinari eccedenti il richiamo scritto, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i 12 mesi successivi alla sua cessazione. Tale diritto è riferito alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine intervenuti, a condizione che da parte del Lavoratore vi sia manifestazione di interesse per iscritto entro i primi 6

Contratto Aziendale di Secondo Livello  Contratto Aziendale di Secondo Livello	mesi dalla data di cessazione. Tale diritto si estingue trascorso un anno dalla cessazione del rapporto (<i>derogabili con Accordo di Secondo livello</i>). Tempo determinato per le Attività stagionali: come previsto dalla Legge (art. 21 del D.Lgs. 81/2015, così come modificato dalla L. 96/2018), i Contratti di lavoro a tempo determinato stipulati per attività stagionali ex decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, nonché per le altre <u>Ipotesi individuate dai Contratti Collettivi</u>, potranno essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1 del medesimo Decreto (<i>durata massima e condizioni per la proroga del Contratto</i>). Pertanto, la Contrattazione Aziendale di Secondo livello <u>potrà individuare</u> le attività con carattere stagionale per le quali sarà applicata la particolare disciplina in materia di lavoro a tempo determinato in materia di Contratto di Lavoro, Esclusioni; Ambiti generali e deroghe. Tempo Determinato - Limiti quantitativi: L'assunzione a termine è ammessa nei seguenti limiti (<i>derogabili con Accordo di Secondo livello</i>):	
Segue Tempo Determinato Limiti Quantitativi	Descrizione dei motivi d'instaurazione del Tempo Determinato (T.D.)	Limite di Contratti a T.D.
	A. Ragioni Oggettive:	
	1) Nei primi 18 mesi della fase di totale avvio di nuove attività operativamente autonome.	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 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.	60%
	7) Nella fase di avvio di nuovi servizi, nei limiti di 4 mesi solari, intesi come tempo medio richiesto per l'assistentamento e l'integrazione della forza lavoro.	60%
	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.	60%
	9) Per l'esecuzione di un'opera, appalto o servizio, definiti e predeterminati nel tempo o aventi carattere straordinario od	60%

Segue Tempo Determinato Limiti Quantitativi	occasionale, nei limiti di durata previsti per l'esecuzione, oltre ai necessari tempi di collaudo e consegna.	
	B. Ragioni di rioccupazione:	
	1) Al fine d'incentivare la rioccupazione, l'assunzione, per qualsiasi mansione, di disoccupati che siano già regolarmente iscritti presso i competenti Centri per l'Impiego Territoriali da almeno 6 mesi.	60%
	C. Senza Ragioni, per la generalità dei Lavoratori:	
	1) Fino a 4 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	4 Contratti
	2) Da 5 a 9 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	6 Contratti
	3) Da 10 a 25 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	7 Contratti
	4) Da 26 a 35 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	9 Contratti
	5) Da 36 a 50 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	12 Contratti
	6) Oltre i 50 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	20%
Contratto di Telelavoro (Artt. 79 - 97)	Il Telelavoro, che permette lo svolgimento della prestazione in luogo diverso dalla sede aziendale, è soggetto alla disciplina del lavoro e all'organizzazione aziendale e si presta particolarmente ad essere applicato in ambito impiegatizio. Esso ha <u>carattere volontario</u> sia per l'Azienda che per il Dipendente; può svolgersi anche a tempo parziale o a termine e può essere: domiciliare (<i>svolto nell'abitazione del telelavoratore</i>); remotizzato o “a distanza” (<i>svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri</i>); misto (<i>con parte della prestazione complessiva svolta all'interno dell'Azienda con periodica stabilità</i>). L'Azienda si dovrà far carico dei costi derivanti dalla normale usura e/o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, nonché dall'eventuale perdita dei dati utilizzati dal telelavoratore, salvo che sia imputabile a mancata diligenza, dolo o imperizia grave, ed è altresì tenuta a fornire al telelavoratore i necessari supporti tecnici. La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici 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 e alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di lavoro. Solo in caso di recesso immotivato del Telelavoratore entro 3 anni dall'inizio del rapporto di lavoro o entro un eventuale minor termine previsto nel contratto di telelavoro, tali spese, <u>se comunicate all'atto della sottoscrizione del Contratto di telelavoro</u>, saranno pro-quota residua a carico del Lavoratore. Il Telelavoratore, salvo diverso accordo, gestisce l'organizzazione e la collocazione del proprio tempo di lavoro, purché in modo compatibile alle esigenze aziendali. Il Telelavoratore ha gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei lavoratori dipendenti con le medesime mansioni e/o qualifica.	
Lavoro Agile (Artt. 98 - 111)	Il Lavoro Agile consiste nell'eseguire la prestazione lavorativa con modi definiti mediante Accordo tra le Parti, anche per obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici che permettano lo svolgimento dell'attività lavorativa in tale	

Segue Lavoro Agile 	configurazione. Tale lavoro 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 ha <u>carattere volontario</u> sia per l'Azienda che per il Lavoratore, fermo restando che condizione necessaria per avvalersi del diritto a svolgere la prestazione di lavoro in <i>modo agile</i> è che essa sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa richiesta al dipendente. Nell'Accordo, che potrà essere a tempo determinato o indeterminato, 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 dello Statuto dei Lavoratori; • 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 necessarie per assicurare la disconnessione; • 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 la disciplina specifica, si rinvia al CCNL ed ai particolari Accordi Individuali e di Secondo Livello.
Contratto di Lavoro Intermittente (Artt. 113 - 119)	Con il contratto di lavoro intermittente (o "a chiamata"), sia a tempo determinato che indeterminato, il lavoratore si pone a disposizione dell'Azienda, che potrà utilizzarne la sua prestazione nelle seguenti ipotesi (<i>per un massimo di 400 giorni di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari</i>):

Segue

Contratto di

Lavoro Inter-

mittente

- Oggettive**, per lo svolgimento di mansioni di carattere discontinuo o intermittente e per la temporanea intensificazione di lavori, quali:
 - servizi di portineria, guardiania, ricevimento ed accoglienza;
 - fattorino e addetto alla consegna corrispondenza e/o merci, con uso di normali mezzi di trasporto;
 - servizi di pulizie, manutenzione, disinfestazione, derattizzazione ecc.;
 - attività a carattere discontinuo (volantinaggio ecc.);
 - addetti ai *Call Center*;
 - Promoter e Addetti al merchandising;
 - 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;
- Soggettive**
 - per prestazioni rese da soggetti con meno di 24 anni di età ovvero da lavoratori con più di 55 anni, anche pensionati.

Qualora il Lavoratore, a richiesta o chiamata dell'Azienda, garantisca la sua prestazione lavorativa, avrà diritto di ricevere la seguente **"Indennità oraria di disponibilità"**, per ogni ora di "disponibilità alla prestazione" resa, conformemente alla Tabella che segue ed in funzione degli aumenti contrattuali.

Decorrenza	Liv. D2	Liv. D1	Liv. C2	Liv. C1
Dal 01/09/2022	1,4768	1,6836	1,9199	2,1414
Dal 01/09/2023	1,5256	1,7391	1,9832	2,2121
Dal 01/09/2024	1,5974	1,8211	2,0766	2,3163

Tale Indennità di disponibilità, soggetta alla contribuzione previdenziale, sarà esclusa dal computo delle retribuzioni dovute per festività e ferie e non sarà utile nella determinazione del T.F.R.

Nei casi di Contratto di lavoro intermittente con riconoscimento dell'Indennità di disponibilità, il Lavoratore avrà diritto al Welfare Contrattuale pro quota, così come previsto per la generalità dei lavoratori.

Nel lavoro intermittente, il **trattamento economico**, contabilizzato su base oraria, e quindi proporzionale al periodo effettivamente lavorato, è comprensivo delle retribuzioni dirette e differite e diversificato in base al livello di inquadramento professionale, così come illustrato nelle tabelle che seguono, che si differenziano in virtù dei progressivi aumenti contrattuali.

Segue Lavoro Inter-
mittente

Tab. 1): Sintesi Retribuzione dall'1/09/2022

Descrizione	Liv. D2	Liv. D1	Liv. C2	Liv. C1
a) Quota oraria P.B.N.C.M. (01/09/2022)	6,2365	7,1096	8,1074	9,0429
b) Quota oraria Elemento Perequativo Mensile Regionale (<i>valore convenzionale</i>)	0,5797	0,6608	0,7535	0,8405
c) Quota oraria I.M.C.	0,3642	0,4152	0,4698	0,5244
d) Quota oraria Rateo di tredicesima	0,5680	0,6475	0,7384	0,8236
e) Quota oraria Rateo di ferie	0,5680	0,6475	0,7384	0,8236
f) Quota oraria Rateo di permessi	0,1576	0,1797	0,2049	0,2285
g) Quota oraria sostitutiva della "Gestione Speciale" dell'En.Bi.C.	0,2023	0,2023	0,2023	0,2023
h) Retribuzione onnicomprensiva oraria	8,6762	9,8626	11,2147	12,4859

Tab. 2): Sintesi Retribuzione dall'1/09/2023

Descrizione	Liv. D2	Liv. D1	Liv. C2	Liv. C1
a) Quota oraria P.B.N.C.M. (01/09/2023)	6,4614	7,3660	8,3998	9,3690
b) Quota oraria Elemento Perequativo Mensile Regionale (<i>valore convenzionale</i>)	0,5797	0,6608	0,7535	0,8405
c) Quota oraria I.M.C.	0,3642	0,4152	0,4698	0,5244
d) Quota oraria Rateo di tredicesima	0,5868	0,6689	0,7628	0,8508
e) Quota oraria Rateo di ferie	0,5868	0,6689	0,7628	0,8508
f) Quota oraria Rateo di permessi	0,1628	0,1856	0,2116	0,2361
g) Quota oraria sostitutiva della "Gestione Speciale" dell'En.Bi.C.	0,2023	0,2023	0,2023	0,2023
h) Retribuzione onnicomprensiva oraria	8,9438	10,1677	11,5626	12,8739

Tab. 3): Sintesi Retribuzione dall'1/09/2024

Descrizione	Liv. D2	Liv. D1	Liv. C2	Liv. C1
a) Quota oraria P.B.N.C.M. (01/09/2024)	6,7931	7,7441	8,8310	9,8499
b) Quota oraria Elemento Perequativo Mensile Regionale (<i>valore convenzionale</i>)	0,5797	0,6608	0,7535	0,8405
c) Quota oraria I.M.C.	0,3642	0,4152	0,4698	0,5244
d) Quota oraria Rateo di tredicesima	0,6144	0,7004	0,7987	0,8909
e) Quota oraria Rateo di ferie	0,6144	0,7004	0,7987	0,8909
f) Quota oraria Rateo di permessi	0,1705	0,1943	0,2216	0,2472
g) Quota oraria sostitutiva della "Gestione Speciale" dell'En.Bi.C.	0,2023	0,2023	0,2023	0,2023
h) Retribuzione onnicomprensiva oraria	9,3384	10,6176	12,0756	13,4461

Segue Lavoro Intermittente	Solo in caso di Lavoro Intermittente a Tempo Indeterminato , dovrà essere riconosciuta al Lavoratore, oltre alla <i>Retribuzione onnicomprensiva oraria</i> di cui alla riga h) delle precedenti Tabelle 1), 2) e 3), anche un' Indennità sostitutiva (convenzionale) del preavviso , equitativamente stabilita in giorni 10 (dieci) per ciascun anno, con aliquota oraria calcolata come di seguito sintetizzato in Tabella 4). Pertanto, <u>in caso di licenziamento</u> , al Lavoratore Intermittente a Tempo Indeterminato <u>non</u> spetterà il preavviso contrattuale di cui all'art. 325 del CCNL.				
	Descrizione	Liv. D2	Liv. D1	Liv. C2	Liv. C1
	Quota oraria Indennità sostitutiva (<i>valore convenzionale</i>) del preavviso dall' 1/09/2022	0,2382	0,2715	0,3097	0,3454
	Quota oraria Indennità sostitutiva (<i>valore convenzionale</i>) del preavviso dall' 1/09/2023	0,2461	0,2805	0,3199	0,3568
	Quota oraria Indennità sostitutiva (<i>valore convenzionale</i>) del preavviso dall' 1/09/2024	0,2577	0,2937	0,3349	0,3736
	Il T.F.R. , sia in caso di Tempo Determinato che Indeterminato, sarà calcolato sugli importi effettivamente erogati con stabilità, al netto di eventuali rimborsi spese e delle indennità correlate agli specifici modi della prestazione, quali indennità di viaggio o di cassa, o le maggiorazioni per contrattualmente previste in correlazione alla particolare onerosità della prestazione.				
	La quota prevista per la Gestione Ordinaria prevista dell'En.Bi.C. è ridotta rispetto alla generalità dei dipendenti (€ 0,0347 per ciascun'ora prestata , a carico del Datore di lavoro), mentre <u>non</u> è prevista la Gestione Speciale , essendo sostituita dall'apposita Quota oraria (<i>righe g), o) e w) delle Tab. 1), 2) e 3) che precedono</i>).				
Contratto di Somministrazione di lavoro (Artt. 120-129)	I Lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che operano presso le Aziende che applicano il CCNL " <i>Terziario Avanzato</i> ", non possono superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti: • 1 quando i Lavoratori Dipendenti dell'Utilizzatore sono da 0 a 2; • 2 quando i Lavoratori Dipendenti dell'Utilizzatore sono da 3 a 6; • 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, quando i Lavoratori Dipendenti dell'Utilizzatore sono oltre 6. ATTENZIONE: Ai Lavoratori somministrati presso l'Utilizzatore dovranno essere riconosciute, qualora più favorevoli, le retribuzioni previste dal CCNL, salvo le aree d'esclusione direttamente derivanti dalla				

	natura del rapporto di lavoro. Il <i>Welfare Contrattuale</i> , l'Assistenza sanitaria integrativa e la copertura assicurativa saranno dovuti solo per i Contratti che prevedano attività presso l'Utilizzatore, senza soluzione di continuità, con durata superiore a 12 mesi.
Apprendistato Professionalizzante (Artt. 130-151)	II P.F.I. dovrà essere compilato e sottoscritto a cura del Datore di lavoro, del Tutor Aziendale* e dell'Apprendista, con gli obiettivi formativi e la formazione effettivamente erogata nel corso del Contratto, nei modi contrattualmente previsti (teorica, in affiancamento <i>on the job</i> ecc.). <i>* 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; dovrà inoltre conoscere i diritti e i doveri dell'Apprendista, gli obblighi aziendali nei suoi confronti, nonché avere un'esperienza lavorativa di almeno 3 (tre) anni.</i> Patto di Prova: la durata non potrà superare i limiti previsti per la generalità dei dipendenti, <u>commisurati al livello finale di qualificazione dell'Apprendista.</u> Periodi precedenti di apprendistato svolti presso altri datori di lavoro per le medesime mansioni, saranno computati per intero ai fini della durata complessiva dell'apprendistato, purché l'interruzione sia stata inferiore a sei mesi. In tale ultimo caso, la durata complessiva del secondo Contratto di apprendistato sarà ridotta di soli 6 mesi. In caso di completamento dell'Apprendistato, prima interrotto con la medesima Azienda e riferito alla medesima qualifica, il precedente periodo sarà sempre computato "alla pari" ai fini della durata complessiva del Contratto d'apprendistato. Stabilizzazione: l'Azienda con più di 50 Lavoratori dipendenti potrà assumere Apprendisti solo qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 20% dei Contratti d'Apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti. Se nei 36 mesi precedenti sono scaduti meno di 3 contratti d'Apprendistato, l'Azienda è esonerata dal vincolo che precede. Non sono comunque computati tra i Contratti scaduti: i rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova; i dimissionari; i licenziati per giusta causa; chi non ha ottenuto la qualifica. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un solo Apprendista con Contratto professionalizzante. Trattamento normativo: l'Apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, al trattamento normativo dei Lavoratori di qualifica pari a quella per la quale egli compie l'apprendistato. Le ore d'insegnamento teorico e pratico mediante "<i>affiancamento sul lavoro</i>", sono comprese nell'orario di lavoro e sono, quindi, retribuite.

Segue Apprendistato	Trattamento retributivo: durante il periodo formativo, l'inquadramento e la retribuzione sono inferiori rispetto al livello finale, come sintetizzato nella seguente Tabella. Dalla Qualifica, però, al Lavoratore ex Apprendista sarà dovuta la normale retribuzione afferente il suo livello d'approdo. Per gli Operai e gli Impiegati non equiparabili all'artigianato, la durata dell'Apprendistato e la suddivisione dei periodi dovranno essere conformi alla Tabella che segue. Durata e Retribuzione durante l'Apprendistato Professionalizzante							
	Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8
	Inquadramento Finale	1° Periodo	Livello d'inquadramento e retribuzione	2° Periodo	Livello d'inquadramento e retribuzione	Durata Totale	Totale ore di Formazione *	
							Teorico	Pratica
	A1	18 mesi	B1	18 mesi	A2	36 mesi	80	160
	A2	18 mesi	B2	18 mesi	B1	36 mesi	64	146
	Op. Vendita di 1ª Cat.	18 mesi	Op. di Vendita di 3ª Cat.	18 mesi	Op. di Vendita di 2ª Cat.	36 mesi	64	146
	B1	18 mesi	C1	18 mesi	B2	36 mesi	64	116
	Op. Vendita di 2ª Cat.	18 mesi	Op. di Vendita di 4ª Cat.	18 mesi	Op. di Vendita di 3ª Cat.	36 mesi	64	116
	B2	18 mesi	C2	18 mesi	C1	36 mesi	64	116
	Op. Vendita di 3ª Cat.	16 mesi	80% di Op. Vendita 4ª Cat.	16 mesi	90% di Op. Vendita 4ª Cat.	32 mesi	48	112
	C1	16 mesi	D1	16 mesi	C2	32 mesi	48	112
	C2	15 mesi	D2	15 mesi	D1	30 mesi	40	80
	D1	14 mesi	80% di D2	14 mesi	90% di D2	28 mesi	40	80
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. Preavviso di licenziamento o dimissioni al termine del periodo di formazione: <u>15 giorni solari</u>, decorrenti 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								

Segue Appren- distato	apprendistato, prima in essere, comprese le riduzioni contributive. Il preavviso dovrà essere sostituito, in tutto o in parte, dalla relativa indennità ogniquale volta esso determinasse il superamento di 36 mesi di durata complessiva del Contratto (<i>o, nel caso di qualifica equiparata “artigiana”, di 60 mesi solari</i>). Sintesi dei Limiti quantitativi per l’assunzione di Apprendisti (per imprese non artigiane) <table><tr><th>Numero Lavoratori in Azienda</th><th>Apprendisti che possono essere assunti</th></tr><tr><td>Fino a 2 Lavoratori qualificati</td><td>3</td></tr><tr><td>Da 3 a 9 dipendenti, con almeno 3 Lavoratori qualificati</td><td>1 per ciascun Lavoratore qualificato</td></tr><tr><td>Oltre i 9 dipendenti, con almeno 3 Lavoratori qualificati</td><td>3 ogni 2 Lavoratori qualificati</td></tr></table>	Numero Lavoratori in Azienda	Apprendisti che possono essere assunti	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 ogni 2 Lavoratori qualificati																								
Numero Lavoratori in Azienda	Apprendisti che possono essere assunti																																
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 ogni 2 Lavoratori qualificati																																
Mobilità Verticale (Artt. 152-154)  ... Percorsi di carriera ... 	È prevista per permettere l’avanzamento di carriera tra i lavoratori già in forza presso l’Azienda. La condizione essenziale per l’attivazione della Mobilità Verticale è la <u>volontarietà delle Parti</u> che dovrà essere formalizzata, per iscritto, con una richiesta preventiva e comune all’Ente Bilaterale di Categoria (EN-BIC) che, in caso di accoglimento della domanda, emetterà apposito Parere di conformità. Sono previsti i seguenti distinti percorsi: • Mobilità Verticale in Patto di prova per mansioni superiori omogenee della durata di mesi 6 di effettivo lavoro a fini formativi per l’acquisizione delle suddette mansioni (<i>con mantenimento durante la prova dell’inquadramento e della retribuzione del livello di partenza</i>); • una Mobilità Verticale per mansioni superiori eterogenee con previsione, oltre al Patto di prova in funzione del livello, di un periodo di apposito inserimento formativo, durante il quale il Lavoratore mantiene comunque l’inquadramento e la retribuzione del livello di partenza, così di seguito sintetizzato. <table><tr><th>Col. 1</th><th>Col. 2</th><th>Col. 3</th><th>Col. 4</th></tr><tr><th>Livello iniziale</th><th>Mesi di prova per l’esperimento *</th><th>Mesi di Durata della Formazione extra prova *</th><th>Livello di approdo</th></tr><tr><td>Quadro</td><td>6</td><td>18</td><td>Dirigente</td></tr><tr><td>A1</td><td>6</td><td>14</td><td>Quadro</td></tr><tr><td>A2</td><td>6</td><td>10</td><td>A1</td></tr><tr><td>B1</td><td>6</td><td>8</td><td>A2</td></tr><tr><td>B2</td><td></td><td></td><td>B1</td></tr><tr><td>Op. Vend. 2° Cat.</td><td>5</td><td>7</td><td>Op. Vend. 1° Cat.</td></tr></table>	Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Livello iniziale	Mesi di prova per l’esperimento *	Mesi di Durata della Formazione extra prova *	Livello di approdo	Quadro	6	18	Dirigente	A1	6	14	Quadro	A2	6	10	A1	B1	6	8	A2	B2			B1	Op. Vend. 2° Cat.	5	7	Op. Vend. 1° Cat.
Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4																														
Livello iniziale	Mesi di prova per l’esperimento *	Mesi di Durata della Formazione extra prova *	Livello di approdo																														
Quadro	6	18	Dirigente																														
A1	6	14	Quadro																														
A2	6	10	A1																														
B1	6	8	A2																														
B2			B1																														
Op. Vend. 2° Cat.	5	7	Op. Vend. 1° Cat.																														

Segue Ta- bella	C1 Op. Vend. 3° Cat.	5	7	B2 Op. Vend. 2° Cat.
	C2 Op. Vend. 4° Cat.	4	6	C1 Op. Vend. 3° Cat.
	D1	3	5	C2
	D2	2	4	D1

**Prima As-
sunzione
Cond.
d'ingresso
(Art. 155)**



Al fine di favorire l'occupazione di Lavoratori che non abbiano documentato le pregresse competenze necessarie e siano privi dell'età per l'attivazione dell'Apprendistato Professionalizzante, è contrattualmente previsto un Contratto d'assunzione con “Condizioni d'ingresso” con inquadramento e retribuzione, nel periodo iniziale di formazione, al livello inferiore rispetto a quello altrimenti spettante per le mansioni che saranno compiutamente espletate. Per l'attivazione, le Parti dovranno prevedere nel Contratto di assunzione:

- la dichiarazione del Lavoratore che attesti l'effettiva mancanza di esperienza pregressa riferita alle mansioni d'approdo;
- l'indicazione dei contenuti e dei termini del percorso formativo in affiancamento, che avverrà “*nel lavoro*”;
- l'indicazione che al termine del percorso di affiancamento, il Lavoratore sarà inquadrato al livello superiore.

Superato l'eventuale Patto di prova contrattualmente previsto per il livello di approdo (art. 169) e le previste verifiche periodiche, entro i termini massimi di Formazione riassunti nella successiva Tabella, la progressione di carriera e il riconoscimento del livello superiore, spettanti per le mansioni svolte, non potranno essere posticipati per altre cause o ragioni.

**... Salario
d'ingresso
...**



<i>Col. 1</i>	<i>Col. 2</i>	<i>Col. 3</i>
Livello iniziale	Mesi di Durata Complessiva di Formazione ¹	Livello di approdo
Quadro	36	Dirigente
A1	30	Quadro
A2	22	A1
B1	22	A2
B2 e Op. di V. 2° Cat.	20	B1 e Op. di V. 1° Cat.
C1 e Op. di V. 3° Cat.	20	B2 e Op. di V. 2° Cat.
C2 e Op. di V. 4° Cat.	18	C1 e Op. di V. 3° Cat.
D1	16	C2
D2	14	D1

¹ I tempi di formazione s'intendono di effettivo lavoro, come indicato al punto 1) dell'art. 251 del CCNL.

	Per quanto non previsto, si dovrà far riferimento, per quanto compatibile, alla disciplina sulla "Mobilità Verticale" (artt. 152-154).
Tirocinio o Stage e Alternanza Scuola - Lavoro (Artt. 156 - 158) 	Il Tirocinio o Stage <u>non costituisce un rapporto di lavoro subordinato</u> e, nel caso si svolga a tempo pieno, l'Azienda Ospitante che applica il presente CCNL riconoscerà al tirocinante un'<i>indennità di frequenza</i> o <i>rimborso spese</i> mensile pari a lordi € 500,00, 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. L'Alternanza Scuola - Lavoro è forma didattica per sviluppare le attitudini lavorative e le capacità di scelta professionali degli Studenti e, quindi, fa parte integrante degli studi, in linea di massima, dell'ultimo triennio delle Scuole Superiori, allo scopo di far effettuare agli Studenti concrete esperienze di lavoro. 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 e, per tale ragione, è opportuno vi sia attiva progettazione congiunta tra Scuola ed Impresa.
Collaborazioni (Artt. 158 - 165)	È contrattualmente prevista la possibilità di attivare, nell'ambito di applicazione del CCNL "Terziario Avanzato", Collaborazioni ex art. 2, D.lgs. 81/2015, per le Figure di: <i>Docente/Tutor; Consulente Progettazione; Consulente Internazionalizzazione; Traduttore/Interprete - Mediatore Culturale; Consulente I.C.T.; Consulente di Organizzazione, nelle fasi di preparazione ed implementazione di nuovi aspetti organizzativi; Figure richieste per Eventi temporanei (massimo 4 mesi consecutivi); Figure per le quali sia prevista l'iscrizione ad appositi Albi Professionali (ex lettera b), comma 2, art. 2, D. Lgs. 81/2015); altre figure professionali per le quali, su istanza di un 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.</i> 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.

Segue Collaborazioni	Il compenso annuale lordo del Collaboratore non potrà essere complessivamente inferiore al trattamento economico contrattualmente previsto per un lavoratore dipendente di analoghe mansioni, prestazioni, professionalità ed estensione temporale, ovviamente parametrato all'indice della prestazione. Conformemente alla più recente normativa (D.Lgs. 104/2022, c.d. “Decreto Trasparenza”), il Contratto di Collaborazione dovrà avere forma scritta e precisare il complesso delle condizioni pattuite tra le Parti e quelle previste per la generalità dei lavoratori dipendenti, per quanto applicabili. Per la disciplina specifica, si rinvia al CCNL.																																				
Periodo di prova (Art. 169)	Il Periodo o “Patto” di prova deve risultare da atto scritto all’atto dell’assunzione, durante tale periodo il Lavoratore dovrà svolgere prevalentemente le mansioni d’area professionale per le quali è stato assunto e non è ammesso protrarre né rinnovare il suddetto Patto. Tab. 1: Durata del Periodo di Prova nel Tempo Indeterminato e dei preavvisi di recesso (<i>intendendo con “giorni” quelli di calendario</i>). <table><tr><th>Col. 1</th><th>Col. 2</th><th>Col. 3</th><th>Col. 4</th></tr><tr><th>Livello</th><th>Periodo di prova previsto</th><th>Recesso azienda ¹</th><th>Preavviso del Lavoratore ²</th></tr><tr><td>Dirigente, Quadro, A1 e A2</td><td>180 giorni</td><td>30 giorni</td><td>15 giorni</td></tr><tr><td>B1 e Op. Vendita di 1ª Cat.</td><td>150 giorni</td><td>25 giorni</td><td>13 giorni</td></tr><tr><td>B2 e Op. Vendita di 2ª Cat.</td><td>150 giorni</td><td>25 giorni</td><td>13 giorni</td></tr><tr><td>C1 e Op. Vendita di 3ª Cat.</td><td>120 giorni</td><td>20 giorni</td><td>10 giorni</td></tr><tr><td>C2 e Op. Vendita di 4ª Cat.</td><td>90 giorni</td><td>15 giorni</td><td>8 giorni</td></tr><tr><td>D1</td><td>60 giorni</td><td>10 giorni</td><td>5 giorni</td></tr><tr><td>D2</td><td>30 giorni</td><td>5 giorni</td><td>3 giorni</td></tr></table> ¹ Clausola di durata minima. <i>Solo superato il periodo minimo della Col. 3 che precede ed entro il limite massimo del Periodo di prova previsto, il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dall’Azienda, anche se il Lavoratore fosse legittimamente assente (malattia, infortunio ecc.), senza obbligo di preavviso o d’indennità sostitutiva.</i> ² Periodo di preavviso ridotto. <i>Il Lavoratore, durante il Periodo di prova, ha diritto al libero recesso, ma nel rispetto dell’obbligo di preavviso ridotto, pari a quanto indicato in Col. 4 della precedente Tab. 1.</i> Sospensione del Patto. Nel caso in cui nel corso del Patto di Prova intervengano malattia, infortunio, congedo matrimoniale o astensione parentale, con prognosi o durata prevista superiore a 7 (sette) giorni di calendario, il Lavoratore sarà ammesso a completare i giorni previsti dal Patto solo previo assenso scritto dell’Azienda, purché sia in grado di riprendere il servizio entro il termine complessivo corrispondente al 50%	Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Livello	Periodo di prova previsto	Recesso azienda ¹	Preavviso del Lavoratore ²	Dirigente, Quadro, A1 e A2	180 giorni	30 giorni	15 giorni	B1 e Op. Vendita di 1ª Cat.	150 giorni	25 giorni	13 giorni	B2 e Op. Vendita di 2ª Cat.	150 giorni	25 giorni	13 giorni	C1 e Op. Vendita di 3ª Cat.	120 giorni	20 giorni	10 giorni	C2 e Op. Vendita di 4ª Cat.	90 giorni	15 giorni	8 giorni	D1	60 giorni	10 giorni	5 giorni	D2	30 giorni	5 giorni	3 giorni
Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4																																		
Livello	Periodo di prova previsto	Recesso azienda ¹	Preavviso del Lavoratore ²																																		
Dirigente, Quadro, A1 e A2	180 giorni	30 giorni	15 giorni																																		
B1 e Op. Vendita di 1ª Cat.	150 giorni	25 giorni	13 giorni																																		
B2 e Op. Vendita di 2ª Cat.	150 giorni	25 giorni	13 giorni																																		
C1 e Op. Vendita di 3ª Cat.	120 giorni	20 giorni	10 giorni																																		
C2 e Op. Vendita di 4ª Cat.	90 giorni	15 giorni	8 giorni																																		
D1	60 giorni	10 giorni	5 giorni																																		
D2	30 giorni	5 giorni	3 giorni																																		
Segue Patto di Prova																																					

Segue Patto di Prova

(cinquanta percento) della durata del Patto di Prova, di cui alla colonna 2 della precedente Tabella 1.

Tab. 2: Durata del Periodo di Prova nel Tempo Determinato*
(intendendo con “giorni” quelli di calendario).

Durata Iniziale del Contratto a Tempo Det.	Durata del Periodo di prova nel Tempo Determinato, in funzione del livello e della durata iniziale del Contratto a Tempo Determinato						
	Dirigente Quadro A1 A2	B1 Op.V. 1ª Cat.	B2 Op.V. 2ª Cat.	C1 Op.V. 3ª Cat.	C2 Op.V. 4ª Cat.	D1	D2
1 Mese	10	10	10	10	7	5	5
2 Mesi	20	20	20	20	15	10	5
3 Mesi	30	30	30	30	22	15	7
4 Mesi	40	40	40	40	30	20	10
5 Mesi	50	50	50	49	37	25	12
6 Mesi	60	60	60	59	44	30	15
7 Mesi	70	70	70	69	52	35	17
8 Mesi	80	80	80	79	59	39	20
9 Mesi	90	90	90	89	67	44	22
10 Mesi	100	100	100	99	74	49	25
11 Mesi	110	110	110	108	81	54	27
12 Mesi	122	122	122	120	90	60	30
Oltre 12 Mesi ^A	180	150	150	120	90	60	30

*Aggiornato alla normativa del D.Lgs. n. 104/2022.

^A Si applicherà lo stesso periodo di prova previsto per i Lavoratori assunti a tempo determinato

Nel Tempo Determinato, la Clausola di durata minima del periodo di prova prevista dalla Tabella 1 (colonna 3 e 4) che precede, riferita ai contratti a tempo indeterminato, dovrà essere rispettata a partire da Contratti a termine di durata iniziale di almeno 6 mesi.

Invece, in caso di **contratti a termine di durata iniziale fino a 6 mesi**, il recesso delle Parti sarà libero in costanza di periodo di prova, ma superata la diversa **Clausola di durata minima**, così quantificata:

- **per recesso aziendale durante il periodo di prova:** 50% del periodo di prova spettante in funzione del livello e della durata iniziale del contratto a termine, con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale pari o superiore a 0,5 o all'unità inferiore in caso di decimale fino a 0,4;
- **per recesso del lavoratore durante il periodo di prova:** 30% del periodo di prova spettante in funzione del livello e della durata iniziale del contratto a termine, con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale pari o superiore a 0,5 o all'unità inferiore in caso di decimale fino a 0,4.

 Bozza previsione Patto di prova per Lettera di assunzione	Nota pratica nella Lettera di Assunzione, il Periodo di prova deve essere esplicitamente previsto e sottoscritto dalle Parti. Allo scopo, si propone la seguente bozza: Le Parti, di comune accordo, convengono che l'assunzione sia subordinata al positivo superamento del periodo di prova contrattuale, pari a di calendario, commisurati al livello (.....), superato il quale il rapporto di lavoro s'intenderà automaticamente confermato. Durante il periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto da ciascuna delle Parti, nel solo rispetto della “Clausola di durata minima del patto di prova” ex art. 169 del CCNL applicato.
Formazione e Aggiornamento (Artt. 174)	Le Parti riconoscono che l'impetuosa evoluzione della tecnologia, dei mercati e dei bisogni, non può più garantire la permanenza di professionalità 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 però importanti investimenti economici e determinano un arricchimento professionale, che permane nelle disponibilità del Lavoratore. Al fine di regolare tale formazione, nel CCNL sono previste particolari previsioni in caso di frequentazione di corsi esterni o interni, alle quali si rinvia (con “addebito virtuale” mensile per il tempo preventivamente concordato). Per maggiori dettagli, consultare l'art. 174 del CCNL.
Permessi Retribuiti (Art. 188)	48 ore di permesso retribuito/anno, comprensive di ex festività, il cui godimento è subordinato alla richiesta in gruppi di 4 o 8 ore, nel rispetto del preavviso di almeno 2 giorni. Per evitare eccessivi accumuli, i permessi retribuiti maturati oltre il saldo di 48 ore saranno mensilmente sostituiti dalla corrispondente indennità oraria. Per gli altri permessi (studio, familiari ecc.), si rinvia al CCNL.
Congedo matrimoniale (Art. 189) 	Il Lavoratore non in prova e con contratto di lavoro della durata di almeno 12 mesi, ha diritto a 15 giorni consecutivi di calendario retribuiti in occasione di matrimonio; in caso di contratto a Tempo Determinato, il congedo dovrà essere compreso entro il termine finale pattuito. In occasione dell'eventuale secondo matrimonio civile, in costanza di dipendenza della stessa Azienda, il congedo sarà ridotto a 8 giorni, sempre consecutivi, di calendario. In presenza dei requisiti legali, il Lavoratore avrà titolo all'indennità riconosciuta dall'INPS.
Maternità (Artt. 193-194)	È previsto il rinvio alla disciplina legale in materia di maternità e paternità, oltre che, per il solo periodo di astensione “obbligatoria”, il riconoscimento da parte dell'Azienda della quota integrativa all'Indennità INPS, atta a garantire la retribuzione mensile normale che sarebbe spettata al dipendente, ad esclusione degli elementi legati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione. I periodi di congedo

Segue Maternità	“obbligatorio”, inoltre, determinano la regolare maturazione dei ratei di tredicesima mensilità e di ferie. Inoltre la lavoratrice avrà titolo di richiedere le <u>prestazioni straordinarie</u> (es: contributo per sostegno maternità; bonus per la nascita o l'adozione di un figlio; contributo per l'iscrizione all'asilo nido o per centri estivi ecc.) erogate dall'Ente Bilaterale, secondo i modi e con i requisiti rinvenibili nel sito www.enbic.it. Infine, in presenza dei requisiti previsti, la lavoratrice avrà titolo alle <u>prestazioni sanitarie integrative al S.S.N.</u> (www.enbic.it).
Intervallo per consumazione dei pasti (Art. 192) 	Per i lavoratori giornalieri (e a tempo pieno), l'intervallo normale per la consumazione dei pasti definito dall'Azienda potrà essere da 30 minuti a un massimo di 2 ore. <u>In caso di intervallo superiore a 2 ore</u>, al Lavoratore dovrà essere riconosciuta, limitatamente al periodo eccedente, l'Indennità di Pausa Prolungata, pari al <u>20% della R.O.N.</u> Tale Indennità dovrà essere riconosciuta anche se l'intervallo superiore a 2 ore fosse stato previsto nella Lettera di Assunzione. Per i lavoratori turnisti con 2 turni giornalieri la pausa sarà di 15 minuti, ricompresi nelle 8 ore giornaliere del tempo pieno e, quindi, retribuiti, o non ricompresi e, perciò, con possibilità di essere retribuiti o meno, secondo appositi accordi tra le Parti aziendali. Per i lavoratori “H24” su 3 turni giornalieri, sarà prevista una pausa di 15 minuti retribuiti nell'arco delle 8 ore di lavoro. Tale pausa sarà autonomamente gestita dal lavoratore nel rispetto della compatibilità con le esigenze lavorative.
Ferie (Artt. 195-196) 	160 ore/anno. <u>Le ferie sono irrinunciabili e non possono essere sostituite dalla relativa indennità.</u> Saranno godute esclusivamente in periodi settimanali interi e, salvo diverso Accordo di Secondo livello, non potranno essere frazionate nell'anno in più di due periodi. A domanda del Lavoratore e con accordo dell'Azienda, <u>in via eccezionale</u>, potranno essere liquidate con l'indennità sostitutiva corrente maggiorata del 30%, quale risarcimento per mancato parziale godimento, i saldi di ferie non godute che siano state maturate dal dipendente oltre il terzo anno solare precedente. Nei turni “6+1+1” con orario medio di lavoro ordinario di 48 ore ogni 8 giorni, saranno concesse 192 ore di ferie annuali, con contestuale assorbimento dei permessi retribuiti. Durante il periodo di ferie spetta al Lavoratore la Retribuzione Mensile Normale; ai Lavoratori “H24” spetterà anche, pro-quota, l'Indennità Mensile “6+1+1” (art. 177 del CCNL). Anche al fine di favorire i lavoratori, specialmente stranieri, che abbiano necessità di godere di un periodo di ferie unitario e prolungato, per temporanei rientri in patria, a tale scopo il saldo ferie annuali potrà essere,

Segue Ferie	temporaneamente, negativo o positivo nella misura massima di 40 ore nel primo biennio di anzianità, 80 nel secondo e 120 dal terzo. In caso di cessazione, l'eventuale saldo negativo sarà di diritto trattenuto dalle competenze di fine rapporto, a qualsiasi titolo dovute, ivi compreso il T.F.R.
T.F.R. (Artt. 203 - 205)  	Il Trattamento di Fine Rapporto si calcola, ai sensi dell'art. 2120 c.c., comma 2, sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore alla somma degli importi lordi della Retribuzione Mensile Normale e Tredicesima mensilità dovuti per l'anno solare stesso diviso 13,5. Non sono in ogni caso computabili ai fini della determinazione del Trattamento di Fine Rapporto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario e supplementare, i compensi e maggiorazioni per Banca Ore, i compensi o maggiorazioni per flessibilità, le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio o correlate a particolari modi d'esecuzione della prestazione, quali: indennità di cassa o di maneggio denaro, di lavoro notturno e simili e le retribuzioni/premi erogati per effetto della Contrattazione di secondo livello, salvo che dall'Accordo non siano stati esplicitamente considerati utili al fine del computo del T.F.R. Non concorrono nella determinazione del T.F.R. nemmeno le somme pagate per permessi non goduti e loro eventuali maggiorazioni e, in generale, tutte le indennità sostitutive. Il Trattamento di fine rapporto, dedotto quanto eventualmente già anticipato al Dipendente o versato al Fondo di Previdenza Complementare da lui scelto, deve essere corrisposto unitamente alla retribuzione del mese di cessazione o, ai fini della corretta elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 297/1982, alla scadenza della retribuzione del mese successivo a quello di cessazione. Ritardo nel pagamento - Tenuto conto del valore previdenziale del T.F.R., dalla seconda scadenza mensile e fino al suo effettivo e completo pagamento, il Lavoratore avrà diritto al riconoscimento di un interesse mensile dello 0,45% su tutti i saldi mensilmente dovuti. L'importo così determinato per il Trattamento di fine rapporto residuo s'intende comprensivo della relativa rivalutazione monetaria per crediti da lavoro. Resta impregiudicata la tutela dei diritti del Lavoratore in sede giudiziale.
Ente Bilaterale En.Bi.C. (Artt. 207-215)	È contrattualmente previsto l'Ente Bilaterale Confederale Nazionale (En.Bi.C.) che prevede versamenti obbligatori ad una "Gestione Ordinaria" (<i>per il funzionamento dell'Ente e delle funzioni contrattuali previste</i>) e ad una "Gestione Speciale", la quale, tramite apposita Mutua, eroga ai Lavoratori importanti prestazioni sanitarie integrative al S.S.N. e Assicurative sulla Vita e l'Invalidità permanente da qualsiasi causa conseguente, ad esclusione dell'atto volontario (art. 200 del CCNL).

  Molto Importante	Per le relative contribuzioni e modalità di versamento tramite F24 (Cod. ENBC), si rinvia al sito: www.enbic.it Elemento Contrattuale Perequativo Sostitutivo della "Gestione Speciale": <u>solo</u> per i Lavoratori assunti con contratti di durata prevista inferiore a 12 mesi, o con orario di lavoro inferiore alle 16 ore settimanali, o 64 ore mensili o 532 ore annuali, ai quali non competono le prestazioni della "Gestione Speciale", sarà corrisposto un Elemento Contrattuale Perequativo Sostitutivo pari a lordi € 0,2023 per ogni ora ordinaria lavorata. Tale Elemento non sarà utile nella determinazione della R.M.N., dei ratei di retribuzioni differite (<i>tricesima, ferie, permessi</i>) né del T.F.R. L'Elemento Contrattuale Perequativo Sostitutivo spetterà anche in caso di proroga del contratto a tempo determinato, quando esso fosse complessivamente inferiore a 12 (dodici) mesi. Responsabilità per mancata contribuzione: l'Azienda che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento dei contributi dovuti all'En.Bi.C., nei limiti di prescrizione quinquennale, è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, con il loro diritto al risarcimento del mancato rimborso delle prestazioni sanitarie, nonché dell'eventuale maggiore danno subito o sanzioni di Legge. Sempre entro i limiti di prescrizione, permarrà l'obbligo di versare all'Ente i contributi arretrati che erano dovuti. Resta fermo che, qualora l'Azienda non abbia regolarmente ottemperato all'iscrizione e integralmente versato i contributi dovuti, nessuna prestazione sarà erogata dall'En.Bi.C. al Lavoratore, mentre le prestazioni contrattualmente previste dovranno essere erogate direttamente dal Datore di lavoro, con costi a suo carico.
Orario ordinario di lavoro e Riposi (Artt. 175-184)	Orario ordinario di lavoro: 40 ore settimanali, distribuite su 5 o 6 giornate consecutive. Nel Contratto di lavoro deve essere fissata la distribuzione dell'orario di lavoro e la sua collocazione prevalente o il rinvio alla turnistica aziendale. 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, <i>salvo diverso Accordo di 2° livello che potrà dare altra forma di flessibilità</i>, fermo restando il rispetto <u>negli ultimi 12 mesi della Media mobile</u> di lavoro ordinario, straordinario, saldi positivi dei riposi compensativi e della banca delle ore <u>di 48 ore settimanali</u>: • Giornaliero: 12 ore, di cui 8 ore di ordinario e 4 ore di straordinario, straordinario con riposo compensativo e/o banca ore; • Settimanale: 60 ore, purché entro il limite massimo di 2 settimane al mese;



- **Mensile:** 216 ore;
- **Semestrale:** 1.296, purché entro il limite massimo di 12 settimane a 60 ore settimanali e le restanti settimane a 48 ore;
- **Straordinario annuo:** 300 ore;
- **Saldo attivo o passivo nella Banca delle ore:** è fissato dalle parti nel massimo di 160 ore.

Sintesi delle Maggiorazioni per ore ordinarie (lavorate in turni)

	Col. 1	Col. 2	Col. 3
	Descrizione del turno	Turno "6+1"	Turno "H24 -6 +1 +1"
A	Diurno feriale	-	(€ 35,00) ²
B	Notturno ¹ feriale	12%	10% ³
C	Diurno festivo (compreso domenica)	12%	10% ³
D	Notturno ¹ di sabato	15%	12% ³
E	Notturno ¹ festivo	15%	12% ³

¹ Per le definizioni del lavoro notturno si rinvia all'art. 11 del CCNL.

² "Indennità Turno 6+1+1" di € 35,00/mese.

³ In aggiunta alla maggiorazione di cui al punto A.

Art. 267

Artt. 186-187

Riposo giornaliero: deve essere di almeno **11** ore consecutive nelle 24 ore. In presenza di particolari, oggettive e motivate esigenze aziendali, il riposo giornaliero potrà essere frazionato per non più di 12 giorni lavorativi per anno solare. In tal caso, in aggiunta alla normale retribuzione e alle altre eventuali maggiorazioni spettanti al Lavoratore (*esempio per lavoro notturno*), **sarà dovuta l'ulteriore maggiorazione del 15%** della **R.O.N.** per tutte le ore di lavoro svolto all'interno del minimo riposo giornaliero legalmente previsto.

Riposo settimanale: una festività settimanale di **24** ore, in aggiunta al riposo giornaliero, normalmente coincidente con la domenica. In caso di lavoro a turni o di aperture "7 giorni su 7", il Riposo settimanale cadrà a rotazione in altro giorno della settimana preventivamente stabilito.

In presenza di particolari, oggettive e motivate esigenze aziendali, per massimo 12 Riposi/anno, il Riposo settimanale potrà essere goduto a intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, **ogni 14 giorni corrisponda mediamente ad almeno 24 +11 ore di riposo ogni 7 giornate effettivamente lavorate.** In caso di rinvio oltre il 7° giorno, in assenza di relativo Accordo di secondo livello, sarà riconosciuta al Lavoratore, a titolo risarcitorio, **un'Indennità fissa di € 5,00 per ciascuna settimana cui la festività sia soggetta a rinvio**, ma con il limite massimo di 2 rinvii al mese.

**Art. 269
Straordinario con
riposo
compensativo**

² **“Straordinario spezzato”**: È la prestazione lavorativa straordinaria richiesta in modo non adiacente all’inizio o alla fine dell’orario ordinario di lavoro, con un distacco superiore a 30 (trenta) minuti. In tal caso, la retribuzione minima del lavoro straordinario spezzato deve essere di un’ora, con le relative proprie maggiorazioni, oltre al rimborso delle eventuali spese di viaggio extra, preventivamente concordate con l’Azienda e documentate dal Lavoratore.

Lavoro straordinario con riposo compensativo (Art. 269)
In caso di richiesta di lavoro straordinario eccedente le complessive 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali, esso sarà normalmente retribuito mensilmente solo con le maggiorazioni della **R.O.N.** previste nella successiva Tabella, accreditando al Lavoratore la maturazione dei Riposi individuali compensativi pari alle ore di “straordinario con riposo compensativo” effettuato nel mese di competenza.

Lo straordinario effettuato senza l’effettivo godimento del previsto riposo compensativo, eccedente il saldo di 160 ore, concorrerà ai limiti contrattuali e legali del normale lavoro straordinario.

Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario con riposo compensativo

	a) Descrizione dello straordinario con permesso/riposo compensativo	Maggiorazione oraria	
		Se “in prolungato”	Se “in spezzato”
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziali, entro il 25% dell’orario di lavoro normale	3%	6%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziali, oltre il 25% dell’orario di lavoro normale	6%	9%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	14%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	19%
E	In regime notturno in giorno feriale	14%	17%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	19%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	24%
H	In caso di liquidazione dei riposi compensativi eccedenti le 160 ore, in alternativa al godimento del permesso (per una volta nell’arco di ciascun anno di calendario)	Riconoscimento dell’ulteriore maggiorazione del 15%	

Banca delle Ore (Art. 272) 	Lavoro “a recupero” (art. 270): è il lavoro richiesto, autorizzato e svolto, oltre l’orario giornaliero contrattualmente predeterminato per recupero di ritardi o arresti dovuti a cause di forza maggiore, ma entro i limiti mensili di lavoro effettivo previsti dall’orario contrattuale.																																						
	Il saldo massimo (<i>positivo o negativo</i>) della Banca delle Ore potrà essere di 160 ore, sia a favore del Lavoratore che del Datore.																																						
	I regimi d’intensificazione e rarefazione previsti per la Banca delle Ore sono “continui” e, pertanto, il loro saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1° gennaio dell’anno successivo.																																						
	Il Lavoratore, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipazione del T.F.R., potrà richiedere, <u>per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro</u>, la liquidazione del suo saldo positivo della Banca delle Ore, che sarà retribuito con l’ulteriore maggiorazione del 15%.																																						
	Agli effetti normativi le ore d’intensificazione si considerano in ogni caso <u>ore di lavoro ordinarie</u> con composizione multiperiodale dell’orario, per le quali spettano le seguenti maggiorazioni, in funzione dell’onerosità della loro collocazione temporale.																																						
Sintesi delle maggiorazioni per le intensificazioni (Banca delle ore)																																							
	<table><tr><th rowspan="2"></th><th rowspan="2">a) Descrizione dell'intensificazione</th><th colspan="2">Maggiorazione oraria</th></tr><tr><th>Se “in prolungato”</th><th>Se “in spezzato” *</th></tr><tr><td>A</td><td>Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziali, entro il 25% dell'orario di lavoro normale</td><td>3%</td><td>6%</td></tr><tr><td>B</td><td>Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziali, oltre il 25% dell'orario di lavoro normale</td><td>6%</td><td>9%</td></tr><tr><td>C</td><td>In regime diurno in giorno di riposo</td><td>-</td><td>14%</td></tr><tr><td>D</td><td>In regime diurno in giorno festivo</td><td>-</td><td>19%</td></tr><tr><td>E</td><td>In regime notturno in giorno ferialo</td><td>14%</td><td>17%</td></tr><tr><td>F</td><td>In regime notturno in giorno di riposo</td><td>-</td><td>19%</td></tr><tr><td>G</td><td>In regime notturno in giorno festivo</td><td>-</td><td>24%</td></tr><tr><td>H</td><td>Accredito del saldo positivo della Banca delle Ore (<i>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.</i>)</td><td colspan="2">Riconoscimento dell'ulteriore maggiorazione del 15%</td></tr></table>		a) Descrizione dell'intensificazione	Maggiorazione oraria		Se “in prolungato”	Se “in spezzato” *	A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziali, entro il 25% dell'orario di lavoro normale	3%	6%	B	Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziali, oltre il 25% dell'orario di lavoro normale	6%	9%	C	In regime diurno in giorno di riposo	-	14%	D	In regime diurno in giorno festivo	-	19%	E	In regime notturno in giorno ferialo	14%	17%	F	In regime notturno in giorno di riposo	-	19%	G	In regime notturno in giorno festivo	-	24%	H	Accredito del saldo positivo della Banca delle Ore (<i>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.</i>)	Riconoscimento dell'ulteriore maggiorazione del 15%	
	a) Descrizione dell'intensificazione			Maggiorazione oraria																																			
		Se “in prolungato”	Se “in spezzato” *																																				
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziali, entro il 25% dell'orario di lavoro normale	3%	6%																																				
B	Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziali, oltre il 25% dell'orario di lavoro normale	6%	9%																																				
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	14%																																				
D	In regime diurno in giorno festivo	-	19%																																				
E	In regime notturno in giorno ferialo	14%	17%																																				
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	19%																																				
G	In regime notturno in giorno festivo	-	24%																																				
H	Accredito del saldo positivo della Banca delle Ore (<i>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.</i>)	Riconoscimento dell'ulteriore maggiorazione del 15%																																					
Cessione dei Riposi (Art. 273)	Al fine di permettere l’effettivo esercizio della solidarietà prevista dall’art. 24 D.lgs. 151/2015, è contrattualmente prevista la possibilità di cessione, alle stesse condizioni previste dalla Legge, anche dei riposi compensativi individuali dello straordinario e del Saldo positivo della Banca delle Ore (<i>nel limite del 50% delle ore accreditate</i>), fermo restando che tale cessione non modificherà la qualificazione di <i>riposo compensativo</i>.																																						

Trasferimento (Art. 275)	Il Trasferimento, che sposta la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della medesima Azienda, prevede un preavviso normale di 3 mesi. Esso dà normalmente diritto alle seguenti indennità o rimborsi: 1. <u>il rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto</u>, che sia avvenuto conformemente alle disposizioni aziendali e al decoro del Lavoratore. <i>Qualora il trasferimento preveda il cambio di domicilio, rientrano nel rimborso delle spese sostenute anche gli oneri documentati di trasloco;</i> 2. <u>il rimborso dell'eventuale affitto</u> o del mancato godimento ad equo canone dell'alloggio. <i>Qualora il preavviso al trasferimento sia inferiore a mesi 4, il rimborso spetta fino a concorrenza di tale termine;</i> 3. <u>un'indennità di trasferimento</u> pari a quella prevista per il personale in trasferta, per un massimo di 9 settimane, ridotte di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto, fino al minimo di 3 settimane; 4. <u>in caso di trasloco del mobilio</u>, il Lavoratore avrà diritto a 24 ore di permesso straordinario retribuito o, a sua scelta, alla relativa indennità sostitutiva; 5. <u>nel caso di Lavoratore con familiari a carico</u>, 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% della diaria per il tempo spettante.  Resta inteso che il complesso dei rimborsi e delle indennità dovute dall'Azienda si giustifica solo con l'effettivo trasferimento del Dipendente e di suoi familiari e con la permanenza del Lavoratore nella nuova sede di lavoro <u>per un tempo almeno pari al doppio del preavviso di trasferimento ricevuto</u>. Una minor permanenza del Lavoratore, che non sia disposta dall'Azienda, salvo nei casi di dimissioni conseguenti a giusta causa, diverso accordo tra le Parti o forza maggiore, determinerà il diritto aziendale di trattenere pro quota i rimborsi e le indennità di cui ai punti 1., 2., 3., 4. e 5. che precedono, che siano già stati riconosciuti al Dipendente (<i>anche per i suoi familiari</i>). Il Lavoratore trasferito all'estero, oltre a quanto precede e salvo diverso Accordo, avrà diritto alla corresponsione di <u>un'indennità aggiuntiva di trasferimento</u> pari a 3 <i>Retribuzioni Mensili Normali</i>, 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.
Trasferta (Art. 276)	La Trasferta è prestazione lavorativa prestata per l'intero orario ordinario giornaliero in sede diversa rispetto a quella contrattuale di lavoro, ad almeno 60 chilometri dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo di

Segue Trasferta

lavoro sia raggiungibile dalla sede abituale (*con i mezzi normali, ivi compresa l'autovettura del dipendente, se autorizzata*) in un tempo superiore ad un'ora.

In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dalla sede contrattuale al luogo di lavoro comandato e al ristoro di altre eventuali spese sostenute dal Lavoratore per conto dell'Azienda, quali vitto e alloggio (*purché analiticamente documentate, nei limiti della normalità e autorizzate*) o, in alternativa all'Indennità di Trasferta, al Lavoratore dovrà essere corrisposto:

- a) **il rimborso delle spese non documentabili** (*esenti da imposizione*), purché analiticamente attestate dal Dipendente, nelle Trasferte Italia fino ad un importo massimo giornaliero di € 15,00; nelle Trasferte Estero fino ad un importo massimo giornaliero di € 25,00;
- b) **la Diaria giornaliera**, di cui alla successiva Tabella, avente natura retributiva, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede, così come l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio, per i Lavoratori soggetti a vincolo d'orario (art. 17, D.lgs. 66/2003), nel limite massimo di 1 ora giornaliera. Oltre tale limite il tempo di viaggio, salvo che il Lavoratore non sia conduttore del mezzo di trasporto (*nel qual caso gli spetterà l'intera retribuzione oraria*), sarà retribuito con il **70%** della **R.O.N.** L'eventuale lavoro straordinario effettuato fuori dalla sede abituale di lavoro, purché autorizzato e documentato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni contrattuali.

Tabella: Diaria giornaliera in caso di Trasferta

Livello	Diaria giornaliera
Dirigente	59,00
Quadro	43,00
A1	36,00
A2	33,00
B1 e Op. di Vendita di 1° Categoria	29,00
B2 e Op. di Vendita di 2° Categoria	26,00
C1 e Op. di Vendita di 3° Categoria	23,00
C2 e Op. di Vendita di 4° Categoria	21,00
D1	18,00
D2	14,00

Laddove al Lavoratore siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, i relativi costi saranno a carico dell'Azienda.

Qualora il Lavoratore utilizzi il proprio mezzo di trasporto, purché sia stato preventivamente autorizzato dal Datore, l'Azienda, avuto riguardo alla percorrenza e al tipo di autovettura autorizzata, dovrà

	riconoscere al dipendente il rimborso dei costi proporzionali (<i>quota capitale; carburante; pneumatici; manutenzione e riparazioni</i>) risultanti dalle Tabelle ACI. Trasferta Estero: il Lavoratore, salvo esplicita previsione nel Contratto di assunzione, non potrà essere inviato in ricorrenti trasferte all'estero, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative, commerciali o produttive. La trasferta all'estero in ambito extra UE dovrà essere comunicata, normalmente per iscritto, con preavviso di almeno 10 giorni. Al Lavoratore inviato in trasferta all'estero dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell'invio, l'eventuale rimborso spese non documentabili nei limiti previsti per l'Estero e la Diaria giornaliera, entro il limite pari al 50% dei valori di cui ai punti a) e b) che precedono per le trasferte in ambito UE, pari al doppio degli importi previsti per la trasferta nazionale, di cui al punto a) che precede, per le trasferte extra UE.												
Trasfertisti (Art. 277)	Si definiscono "trasfertisti" i dipendenti che abitualmente prestano la loro opera fuori dalla sede nella quale hanno la titolarità del rapporto di lavoro, sempreché siano contestualmente presenti le seguenti condizioni: a) la mancata indicazione nel Contratto e/o Lettera d'assunzione di una sede di svolgimento abituale del lavoro; b) un'attività lavorativa che richieda la continua mobilità del dipendente. (<i>Si considera "continua mobilità" e, quindi, "Lavoratore trasfertista" quando egli presti effettivamente la propria opera fuori sede per almeno il 50% del tempo lavorabile nel mese</i>); c) la corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi variabili e diversi, di un'indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa, attribuiti senza distinguere se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta e dove la stessa si è svolta. A tali Lavoratori, sarà riconosciuta una "Diaria Trasfertisti", per ciascun giorno effettivamente lavorato nel mese, conforme alla seguente Tabella che segue, soggetta per il 50% a prelievo contributivo e fiscale, da proporzionare in caso di Tempo Parziale. Quando, per qualsiasi motivo, venisse a cessare l'effettiva condizione di "trasfertista", cesserà, per il medesimo tempo, anche la relativa indennità. Tabella "Diaria Trasfertisti" in euro <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livello</th><th>Diaria Trasfertisti</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dirigente</td><td>21,90</td></tr> <tr> <td>Quadro</td><td>15,90</td></tr> <tr> <td>A1</td><td>13,60</td></tr> <tr> <td>A2</td><td>12,10</td></tr> <tr> <td>B1 e Op. di Vendita di 1° Categoria</td><td>10,70</td></tr> </tbody> </table>	Livello	Diaria Trasfertisti	Dirigente	21,90	Quadro	15,90	A1	13,60	A2	12,10	B1 e Op. di Vendita di 1° Categoria	10,70
Livello	Diaria Trasfertisti												
Dirigente	21,90												
Quadro	15,90												
A1	13,60												
A2	12,10												
B1 e Op. di Vendita di 1° Categoria	10,70												

Segue Diaria Trasfertisti	B2 e Op. di Vendita di 2° Categoria	9,70
	C1 e Op. di Vendita di 3° Categoria	8,70
	C2 e Op. di Vendita di 4° Categoria	7,80
	D1	6,80
	D2	6,00
Distacco (Art. 278)	L'ipotesi del distacco si configura quando un'Azienda, 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 o in caso di reti di imprese o simili. Nel caso di realtà prive di collegamenti patrimoniali con l'Azienda, 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 richiedano più fasi successive di lavorazione, con l'impiego di manodopera con diversa specializzazione rispetto a quella normalmente impiegata nell'Azienda; esecuzione dei lavori di facchinaggio, pulizia e manutenzione ordinaria degli impianti e simili. In caso di distacco, l'Azienda rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del Lavoratore distaccato, il quale dovrà rispettare la disciplina del lavoro della realtà presso la quale presta la sua opera. Per la disciplina specifica, si rinvia all'art. 278 del CCNL.	
Reperibilità (Art. 279)	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 <u>non</u> sono di lavoro effettivo e non concorrono al computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale. In caso di assenza dell'indennità, la Reperibilità sarà un atto volontario, così come l'effettiva disponibilità all'intervento; contrariamente, in presenza d'Indennità, il Lavoratore non potrà rifiutare di compiere turni di reperibilità, salvo giustificato e provato motivo d'impedimento, a causa del quale non sarà spettante l'Indennità. <u>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.</u> 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	

Segue Reperibilità	mantenere il cellulare acceso e carico e di permanere in zone nelle quali sia assicurata la copertura telefonica e il tempestivo intervento, così come concordato in sede di attivazione della clausola di reperibilità.				
	Il Lavoratore in reperibilità sarà perciò libero di spostarsi, purché assicuri sempre la raggiungibilità e la possibilità d'intervento.				
	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 seguente.				
	Indennità lorda di Reperibilità in Euro				
	Livello	16 ore * in Giorno Feriale	24 ore * in Giorno di Ri- poso aggiuntivo	12 ore * in Giorno Festivo o Riposo di Set- timanale	24 ore * in Giorno Festivo o di Riposo Set- timanale
	B1 Op. V. 1ª Cat.	€ 9,66	€ 14,48	€ 14,48	€ 34,40
	B2 Op. V. 2ª Cat.	€ 8,99	€ 13,48	€ 13,48	€ 32,02
	C1 Op. V. 3ª Cat.	€ 8,32	€ 12,49	€ 12,49	€ 29,66
	C2 Op. V. 4ª Cat.	€ 7,66	€ 11,49	€ 11,49	€ 27,28
	D1	€ 7,19	€ 10,79	€ 10,79	€ 25,62
D2	€ 6,66	€ 9,99	€ 9,99	€ 23,72	
* di reperibilità.					
Preavviso in caso di recesso (Art. 325)	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 deve rispettare i seguenti termini di preavviso, espressi in giorni di calendario, decorrenti dal giorno successivo alla data di ricezione della lettera di dimissioni o di licenziamento:				
	Livelli		fino a 5 anni d'anzianità	da 5 a 10 anni d'anzianità	oltre a 10 anni
	Dirigente		180 giorni	210 giorni	240 giorni
	Quadro		120 giorni	150 giorni	180 giorni
	A1 e A2		90 giorni	120 giorni	150 giorni
	B1 e B2 Op. di Vendita di 1° e 2° Cat.		60 giorni	90 giorni	120 giorni
	C1 e C2 Op. Vendita di 3° e 4° Cat.		30 giorni	45 giorni	60 giorni
	D1 e D2 Lavoratori Discontinui		15 giorni	20 giorni	30 giorni
	In caso di mancato preavviso o di preavviso insufficiente, la Parte che				

Segue Preavviso	recede 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. Al Lavoratore preavvisato di cessazione, a sua richiesta, dovranno essere concessi brevi permessi, nella misura massima di 4 ore ogni 15 giorni di calendario, per la ricerca di nuova occupazione.
Salute e Sicurezza sul Lavoro (Artt. 282 - 289)	Il CCNL riporta i principali obblighi legislativi in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, ai quali si rinvia. <u><i>È opportuno pubblicizzare gli obblighi del Dipendente mediante esposizione in luogo accessibile a tutti i Lavoratori.</i></u> <i>L'art. 286 del CCNL disciplina la Figura del Preposto, ivi compreso l'emolumento da riconoscere per tale Incarico, al quale si rinvia.</i>
Codice Disciplinare (Artt. 290 - 322)	Il CCNL prevede un articolato Codice Disciplinare, contenente i Diritti, i Doveri e i Divieti del Lavoratore, così come i Poteri del Datore di lavoro, al quale si rinvia. <i>Il Codice Disciplinare deve essere affisso il luogo accessibile a tutti i Lavoratori.</i> <i>(L'art. 328 disciplina la Conciliazione in sede sindacale, al quale si rinvia).</i>
Decadenza (art. 291) *** Da riportare nella Lettera di assunzione ***	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. Termini correlati al periodo di comporta: in caso di malattia, il Lavoratore avrà diritto a richiedere per iscritto all'Azienda l'indicazione del periodo di comporta 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.
Patto di non Concorrenza (Art. 326)	Le Parti, ai sensi dell'art. 2125 del c.c., potranno prevedere un Patto di non Concorrenza, che limiti lo svolgimento dell'attività lavorativa del prestatore di lavoro, al termine della cessazione del Contratto (fino a 3 anni dalla cessazione del rapporto). Nel Patto di non Concorrenza si dovrà

Segue Patto di non Concorrenza	prevedere un corrispettivo congruo rispetto ai limiti di oggetto, di luogo e di tempo richiesti, anche valutando nel caso concreto le residue capacità di lavoro, intese come possibilità residue di produzione del reddito da parte del Lavoratore. Il corrispettivo del Patto di non concorrenza potrà essere riconosciuto, alternativamente: • <u>mensilmente</u>, nel corso del rapporto di lavoro e, nel caso, sarà soggetto a prelievi previdenziali e fiscali al pari delle ordinarie retribuzioni; • <u>all'atto della cessazione del rapporto</u> e, nel caso, sarà soggetto al solo prelievo fiscale con l'aliquota del T.F.R. e potrà essere erogato anche in più soluzioni; • <u>al termine del Patto stesso</u>, condizionato all'avvenuta osservanza, sempre con assoggettamento alla sola tassazione separata. Il Patto dovrà considerarsi risolto qualora l'Azienda licenzi il Lavoratore con cessazione dell'attività o per riduzione di personale.
Allineamento Contrattuale (Art. 327)  Molto Importante  Molto Importante 	In caso di prima applicazione del CCNL a <u>Lavoratori non Apprendisti</u> già assunti con altro Contratto, si dovrà: 1) effettuare un Allineamento Contrattuale, ovvero un'armonizzazione tra la previgente retribuzione e quella prevista dal nuovo CCNL, con garanzia del medesimo trattamento economico annuale complessivo (R.A.L.), articolato così come previsto dal nuovo CCNL applicato ed analiticamente indicato al punto 2) dell'art. 327; 2) inquadrare nuovamente il personale secondo il livello professionale corrispondente alle effettive mansioni svolte con riferimento alle Declaratorie, Profili ed Esemplificazioni della Classificazione del Personale prevista dal CCNL “<i>Terziario Avanzato</i>”. Tale nuovo inquadramento, normalmente, non comporterà la corrispondenza “numerica” con il livello precedentemente attribuito al dipendente. Per quanto riguarda la parte normativa, i benefici del CCNL di provenienza, quando più favorevoli al Lavoratore, dovranno essere mantenuti <i>ad personam</i> fino alla scadenza del predetto CCNL. Avvenuta la disdetta, dalla data di scadenza del CCNL di provenienza, al Lavoratore sarà integralmente applicata la parte normativa del nuovo 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 “<i>Una Tantum</i>” che risarcisca anticipatamente il Lavoratore per la perdita delle eventuali più favorevoli condizioni normative pregresse.

Segue Allinea-mento	Le stesse regole dovranno essere applicate in caso di Allineamento Contrattuale di Lavoratori Apprendisti, per il quale saranno valutate le sole mansioni per le quali egli è in formazione, da cui deriverà il nuovo livello finale d'inquadramento. Rimarranno dunque invariati il contenuto professionale previsto dal CCNL di provenienza e la durata del periodo di formazione (Apprendistato) e del relativo Piano Formativo Individuale pattuiti in sede di assunzione. Allineamento Retributivo per gli Apprendisti. Anche per gli Apprendisti, a parità di lavoro, dovrà essere mantenuta la retribuzione nel suo valore complessivo. 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 CCNL “Terziario Avanzato” (detto d'approdo). <u>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.</u> 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. Infine, gli incrementi retributivi da riconoscere all'Apprendista per effetto del superamento dei “periodi intermedi” di apprendistato, quando già decorsi, saranno quelli previsti nel Contratto di assunzione e/o nel Piano Formativo Individuale; 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. Per la decorrenza degli incrementi retributivi previsti dal Contratto “Terziario Avanzato” di approdo, verrà considerato l'intero periodo di Apprendistato a partire dalla data d'inizio dello stesso, 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. <i>È consigliato richiedere l'attivazione del Servizio di Allineamento Contrattuale Certificato direttamente all'Ente Bilaterale En.Bi.C., all'indirizzo: certificazionenazionale@enbic.it.</i>
Norme particolari per i Dirigenti (Artt. 221-237)	Definizione: Appartengono alla Categoria dei Dirigenti i prestatori di lavoro subordinato che, quali <i>Alter Ego</i> dell'Imprenditore, svolgono funzioni aziendali al più elevato grado di professionalità, con massima Autonomia, Discrezionalità, Iniziativa e con Potere decisionale, che incidono sull'andamento generale dell'Impresa o su una sua parte

<i>Segue Norme particolari per i Dirigenti</i>	organizzativamente autonoma. Normalmente, il Dirigente avrà poteri di Rappresentanza esterna o sarà munito di specifiche Deleghe operative. Il Dirigente non ha una vera e propria dipendenza gerarchica poiché riceve dal Datore di lavoro <u>direttive di carattere generale</u>, che realizza con le proprie competenze, capacità organizzativa, ampia ed estesa autonomia e Deleghe ricevute. Responsabilità Civile: la responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dal Dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'Azienda, che vi provvederà tramite idonea copertura assicurativa. Copertura spese Legali: dev'essere riconosciuta, attraverso polizza assicurativa o forme equivalenti predisposte dall'Azienda, la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa o dolo e relative a fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni svolte, con massimale di almeno € 300.000,00, per evento e per anno. L'Azienda in caso di procedimento civile o penale è altresì tenuta ad assicurare ai Dirigenti la copertura del rischio di responsabilità civile verso terzi, anche conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni, con massimale di almeno € 3.000.000,00. Tempo Determinato: fino a massimo di 5 anni, con facoltà di recesso del Dirigente, con preavviso, dopo 3 anni. Patto di non concorrenza: al massimo fino a 5 anni dalla cessazione del rapporto. Malattia/Infortunio non professionale: il trattamento economico complessivo riconosciuto dal Datore di lavoro dovrà essere pari al 75% della Retribuzione Normale Mensile del Dirigente per tutto il tempo della malattia, ma entro i limiti di comportamento contrattuale previsto per la generalità dei dipendenti. Infortunio professionale: in caso d'infortunio professionale non in itinere, spetta al Dirigente la conservazione del posto fino al limite massimo di 18 mesi o minor periodo qualora fosse accertata un'invalidità permanente totale o grave parziale. In tale periodo, vi sarà decorrenza di quota della Retribuzione Normale Mensile, già comprensiva dell'Indennità INAIL eventualmente spettante, entro il limite complessivo dell'85% della R.N.M. Licenziamento: è possibile procedere al licenziamento del Dirigente senza "giustificato motivo soggettivo", o senza documentato "giustificato motivo oggettivo", o senza percorrere l'iter disciplinare ex art. 7, L. 300/1970, o senza obbligo di motivazione, riconoscendogli il Preavviso, lavorato o sostituito dalla relativa indennità ed una somma aggiuntiva al T.F.R. pari all'indennità lorda sostitutiva del preavviso a lui contrattualmente spettante.
---	--

<i>Segue Norme particolari per i Dirigenti</i>	Dimissioni per giusta causa: sono previste delle fattispecie particolari di dimissioni per giusta causa del Dirigente, per le quali si rinvia all’art. 232 del CCNL.
Norme particolari Quadri (Artt. 238-247)	Copertura spese Legali: 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 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 € 2.000.000,00.

Indice Sistemático

Descrizione	Artt. CCNL	Pag.
Condizioni per la legittima applicabilità delle clausole di favore del CCNL	2	4
Principi fondanti il CCNL		5
Premessa sulla corretta applicazione del CCNL		6
Parti sottoscrittrici e applicabilità del CCNL	1	8
Classificazione del personale	248-254	9
Parte retributiva del CCNL	258-273	20
Welfare Contrattuale	47-49	28
Parte normativa del CCNL		29
Ulteriori aspetti normativi		34

Indice Analitico

Descrizione	Artt. CCNL	Pag.
Allineamento Contrattuale	327	64
Apprendistato Professionalizzante:	130-151	43
• P.F.I. • Patto di Prova • Periodi precedenti di apprendistato • Stabilizzazione • Trattamento retributivo e normativo • Preavviso di licenziamento o dimissioni		
Aspettative non retribuite	199	33
Associazioni Datoriali		8
Banca delle ore:	272	57
• Saldo Massimo • Liquidazione del saldo e Maggiorazioni		
Cessione dei riposi	273	57
Classificazione del personale - Sintesi livelli:	248-254	9
• Dirigente • Quadro • A1 e A2 • B1 e B2 • C1 e C2 • D1 e D2		
Codice Disciplinare	290-322	63
Collaborazioni	159-165	47

Segue Indice Analitico - Descrizione	Artt. CCNL	Pag.
Congedo matrimoniale	189	50
Contratto di lavoro a Tempo determinato: • Durata e Diritto di precedenza • Tempo determinato per le attività stagionali • Limiti quantitativi	66-78	36
Contratto di lavoro Intermittente: • Ipotesi applicative (Oggettive, Soggettive) • Indennità di disponibilità • Retribuzione Lavoro Intermittente a Tempo Determinato e Indeterminato	113-119	39
Contratto di Somministrazione	120-129	42
Contratto di Telelavoro	79-97	38
Contratto Individuale di lavoro	166-168	6
Decadenza	291	63
Distacco	278	61
Ente Bilaterale Confederale (ENBIC): • Gestione Ordinaria e Gestione Speciale • Elemento Contrattuale perequativo Sostitutivo	207-215	52
Ferie: • Durata • Liquidazione maggiorata • Saldi temporanei negativi	195-196	51
Formazione	174	50
Intervallo per consumazione dei pasti: • Indennità di pausa prolungata	192	51
Lavoro Agile	98-111	38
Lavoro Straordinario: • Durata massima e Maggiorazioni • Lavoro straordinario con riposo compensativo	268-271	55
Malattia ed Infortunio non professionale: • Trattamento economico a carico dell'Azienda • Obblighi del Lavoratore • Periodo di comportamento • (Tabella esemplificativa del periodo di comportamento)	197	29
Malattia ed Infortunio professionale: • Trattamento economico integrativo a carico dell'Azienda • Periodo di comportamento per infortunio professionale, malattia professionale o infortunio in itinere	198	33

<i>Segue Indice Analitico - Descrizione</i>	<i>Artt. CCNL</i>	<i>Pag.</i>
Maternità	193-194	50
Mobilità Verticale	152-154	45
• In patto di prova • Per mansioni eterogenee • Condizione essenziale		
Norme Particolari per i Dirigenti	221-236	65
Norme Particolari per i Quadri	237-247	67
Orario di lavoro e Riposi:	175-187	53
• Durata massima • Riposo giornaliero • Riposo settimanale • Personale non soggetto alla disciplina orario di lavoro		
Organizzazioni Sindacali		8
Parte retributiva del CCNL:	258-266	20
• Principio di “Mensilizzazione” • P.B.N.C.M. • Elemento Perequativo Mensile Regionale • Aumenti periodici di anzianità • Indennità di Mancata Contrattazione • Indennità di Cassa; • Indennità di “Turno 6+1+1”;		
Periodo di prova	169	48
• Durata massima e minima per il recesso		
Permessi retribuiti	188-189	50
Preavviso in caso di recesso	325	62
Prima assunzione:	155	46
• Durata formazione e livelli retributivi		
Reperibilità	279	61
Sfera di applicazione del CCNL (in sintesi):	1	8
• <i>Consulenze Avanzate</i> • <i>Informatica specialistica I.C.T.</i> • <i>Servizi Avanzati</i> • <i>Altre Aziende riconducibili alle aree di competenza precedenti</i>		
Sicurezza sul Lavoro (Preposto)	282-289	63
Tempo Parziale:	57-65	34
• Clausole Elastiche • Lavoro Supplementare • Consolidamento dell’orario		

<i>Segue Indice Analitico - Descrizione</i>	<i>Artt. CCNL</i>	<i>Pag.</i>
Tirocinio o Stage e Alternanza Scuola - Lavoro	156-158	47
Trasferimento	275	58
Trasferta:	276	58
• Indennità e Rimborsi • Trasferta all'estero		
Trasfertisti	277	60
Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.):	203-205	52
• Maturazione • Ritardo nel pagamento		
Validità del CCNL	4-6	8
Welfare Contrattuale:	47-49	28
• Credito Welfare Contrattuale • Scadenze e Maturazioni del Welfare		



C.F.P. SNC

Grafica & Stampa

LIMENA (PD) Via Martin Piva, 10
Tel. 049 609714 - grafica@cfpgrafica.it

www.cfpgrafica.it

Stampato a Novembre 2022

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I DIPENDENTI DI

AZIENDE E COOPERATIVE ESERCENTI ATTIVITÀ NEL SETTORE "SERVIZI"

Seconda ristampa con estensione
Turismo, Aziende di Stagione, Alberghi, Pubblici Esercizi, Ristorazione,
Assistenza alle persone, Personale non medico Sono di Cura
e Servizi di Logistica Integrata e Trasporti

Roma, 30 ottobre 2012

ANPT - ANPT - CIDEC - CONTEMPRENDITORI
PMI Italia, UAI Terziario - UNICA
CSIAL Terziario

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i Dipendenti dei Settori del

TURISMO AGENZIE DI VIAGGIO PUBBLICI ESERCIZI

Roma, 10 maggio 2017
Il presente CCNL ha validità dal 1° gennaio 2017 al 30 aprile 2020
Sindacato Edgemon di Perugia per appartenenti al Sindacato Edgemon

ANPT, CIDEC, CONTEMPRENDITORI, PMI Italia, UAI Terziario, UNICA
con CSIAL Terziario e CSIAL

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per i Dipendenti delle

CASE DI CURA
(personale non medico)

SERVIZI ASSISTENZIALI SOCIO SANITARI CENTRI ANALISI POLIAMBULATORI

Roma, 21 novembre 2017
Il presente CCNL ha validità dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2020 e rinnova il CCNL "Personale per gli Ospedali e i Centri di Cura, Servizi Assistenziali e Socio Sanitari".

ANPT, CIDEC, CONTEMPRENDITORI, PMI Italia, UAI Terziario, UNICA
con CSIAL Terziario e UNICA

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per i Dipendenti dei

Servizi Ausiliari

alle Collettività

alle Aziende

alle Persone

Roma, 21 novembre 2017
Il presente CCNL ha validità dal 1° gennaio 2018 al 31/12/2020 e rinnova il CCNL "Personale per i Servizi di Logistica Integrata e Trasporti".

ANPT, CIDEC, CONTEMPRENDITORI, PMI Italia, UAI Terziario, UNICA
con CSIAL Terziario e CSIAL

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per i Dipendenti degli

Studi Professionali e Agenzie di Assicurazioni

Roma, 01 gennaio 2018
Il presente CCNL ha validità dal 1° gennaio 2018 al 31/12/2020 e rinnova il CCNL "Personale per i Servizi di Logistica Integrata e Trasporti".

ANPT, CIDEC, CONTEMPRENDITORI, UNICA
con CSIAL Terziario, CSIAL e CSIAL

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai

del

TERZIARIO AVANZATO

RINNOVO 2022

Roma, 26 Settembre 2022
Il presente CCNL, che rimpiaza il Precedente di rinnovo del 2018/2021, ha validità dal 1° gennaio 2022 al 31 Agosto 2023.
Sindacato Edgemon di Perugia per appartenenti al Sindacato Edgemon

ANPT - ANPT - CIDEC - CONTEMPRENDITORI - UNICA
CSIAL Terziario - CSIAL

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti delle

SALE BINGO e GAMING HALL

Roma, 1° ottobre 2018
Il presente CCNL ha validità dal 1° novembre 2018 al 31 ottobre 2021
per appartenenti al Sindacato Edgemon (L. 99/2012)

ANPT, ANPT, PROFESIONISTI, UNICA, ANPT, CIDEC, CONTEMPRENDITORI
con CSIAL Terziario, CSIAL, CSIAL, CSIAL

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai dei Settori

METALMECCANICO INSTALLAZIONE D'IMPIANTI ODONTOTECNICO

Roma, 14 Maggio 2019
Il presente CCNL ha validità dal 1° giugno 2019 al 31 Maggio 2022 e rinnova anche il CCNL "Personale e Componenti del settore Metallomeccanico e Installazione d'Impianti" del 20/04/2013

ANPT, ANPT, PROFESIONISTI, UNICA, ANPT, CIDEC, CONTEMPRENDITORI
con CSIAL Terziario, CSIAL, CSIAL, CSIAL

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai Dipendenti di Enti, Imprese e Cooperative Sociali del

TERZO SETTORE ENTI SENZA SCOPO DI LUCRO SPORT

Roma, 01 Settembre 2019
Il presente CCNL ha validità dal 1° Ottobre 2019 al 30 Settembre 2022

ANPT - CIDEC - CONTEMPRENDITORI - UNICA
CSIAL Terziario

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i Dipendenti dei Settori del

COMMERCIO

Roma, 18 dicembre 2018
Il presente CCNL ha validità dal 1° gennaio 2019 al 31 Dicembre 2020
Sindacato Edgemon di Perugia per appartenenti al Sindacato Edgemon

ASSOCIATORI Dipendenti con l'Assistenza di ANPT
CSIAL (Assistenza) con l'Assistenza di CSIAL e CSIAL

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai

Dipendenti che producono, installano o gestiscono macchine, impianti, apparecchi o componenti per il freddo industriale, commerciale, alimentare o di laboratorio

Frigoristi

Roma, 05 Maggio 2020
Il presente CCNL ha validità dal 1° maggio 2020 al 30 maggio 2023

Ministri Operativi
del CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai dipendenti dei Settori del

Servizi Ausiliari Integrati

alle Persone, alle Collettività e alle Aziende

Roma, 01 Ottobre 2017
Il presente CCNL ha validità dal 1° gennaio 2018 al 31/12/2020 e rinnova il CCNL "Personale per i Servizi di Logistica Integrata e Trasporti".