FENALC, OPES, ANPIT, CIDEC, UNICA, ALIM, ANAP, CEPI, CONFIMPRENDITORI

con

CISAL TERZIARIO, CIU, CONFEDIR

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, 27 Settembre 2019

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

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.

Sedi Nazionali delle Parti Sottoscrittici il presente CCNL

Parti Datoriali

- **FENALC: Associazione Nazionale Liberi Circoli**
  C.F. 80340090580
  Via del Plebiscito, n. 112 - 00186 ROMA (RM)
  Sito Internet: *www.fenalc.it*

- **OPES: Organizzazione per l'educazione allo sport**
  C.F. 96014760589
  Via Salvatore Quasimodo, n. 129 - 00154 ROMA
  Sito Internet: *www.opesitalia.it*

- **ANPIT: Associazione Nazionale per l'Industria e il Terziario**
  C.F. 97730240583
  Via Giacomo Trevis, n. 88 - 00147 ROMA (RM)
  Sito Internet: *www.anpit.it*

- **CIDEC: Confederazione Italiana degli Esercenti Commercianti**
  C.F. 97007450584
  Via Guidubaldo del Monte, n. 61 - 00197 ROMA (RM)
  Sito Internet: *www.cidec.it*

- **UNICA: Unione Nazionale Italiana delle Micro e Piccole Imprese del Commercio, dei Servizi e dell'Artigianato**
  C.F. 97488200581
  Via Aniene, n. 30 - 00198 ROMA
  Sito Internet: *www.federazioneunica.it*

- **ALIM: Associazione Liberi Imprenditori**
  C.F. 96037140173
  Via Giovanni Quarenghi n. 145 - 25085 GAVARDO (BS)
  Sito Internet: *www.liberimprenditori.it*

- **ANAP: Associazione Nazionale Aziende e Professionisti**
  C.F. 97843460581
  Piazza del Popolo, n. 18 - 00187 ROMA (RM)
  Sito Internet: *www.sindacatoanap.it*

- **CEPI: Confederazione Europea Piccole Imprese**
  C.F. 97471450581
  Via del Tritone, n. 169 - 00187 ROMA (RM)
  Sito Internet: www.cepi-uci.it

- **CONFIMPRENDITORI: Associazione Nazionale Imprenditori e Liberi Professionisti**
  C.F. 92020470834
  Piazza di San Lorenzo in Lucina, n. 4 - 00186 ROMA (RM)
  Sito Internet: *www.confimprenditori.it*

Parti Sindacali

- **C.I.S.A.L. Terziario: Federazione Nazionale Sindacati autonomi lavoratori commercio, servizi, terziario e turismo**
  C.F. 97086090582
  Via Cristoforo Colombo, n. 115 - 00147 ROMA
  Sito Internet: *www.cisalterziario.it*

- **C.I.S.A.L.: Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori**
  C.F. 80418520583
  Via Torino, n. 95 (Galleria Esedra) - 00184 ROMA
  Sito Internet: *www.cisal.org*

- **CIU: Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali**
  C.F. 97357550587
  Via A. Gramsci, n. 34 - 00197 ROMA
  Sito Internet: *www.ciuonline.it*

- **CONFEDIR: Confederazione Autonoma dei Dirigenti, Quadri e Direttivi**
  C.F. 97100930581
  Via Reggio Calabria, n. 6 - 00161 ROMA
  Sito Internet: *www.confedir.it*

Ente Bilaterale

- **ENBIC: Ente Bilaterale Confederale**
  C.F. 97711130589
  Via Cristoforo Colombo, n. 115 - 00147 ROMA
  Sito Internet: *www.enbic.it*

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno **27 Settembre 2019** presso la Sede Nazionale dell'Organizzazione Sindacale CISAL Terziario, in Roma, Via Cristoforo Colombo, n. 115, si sono incontrati le Parti:

- **FENALC -** ***Associazione Nazionale Liberi Circoli*** rappresentata dal Presidente Nazionale Alberto Speda, dal Tesoriere Nazionale e membro della Direzione Nazionale Francesco Buono, dal Presidente del Collegio dei Sindaci Revisori Vincenzo Palumbo e dai membri effettivi del Collegio dei Sindaci Revisori Cattani Franco e Zuena Nazzareno;
- **OPES -** ***Organizzazione per l'educazione allo sport,*** in collaborazione con le Associazioni Sportive Affiliate, rappresentata dal Presidente Marco Perissa e dal Direttore Generale Morico Juri;
- **ANPIT** - ***Associazione Nazionale per l'Industria e il Terziario***, rappresentata dal Presidente Federico Iadicicco e da una Delegazione composta dai Sigg.ri Antonio Vallebona, Cesare Bianchi, Giovanni Costantini, Francesco Catanese, Ettore Lucarelli, Giovanni Mignozzi, Marco Furnari, Michela Marcellan, Giovanni Greco, Daniele Saponaro, Alessandro Cutrullà, Antonio Pietro Salerno, Francesco Ambrogio, Giulia Raia, Antonio Fioriello, Giuseppe Quatela, Iconio Massara, Veronica Viticchiè, Massimiliano Scorza; Claudio Orlandini; Lidia Dimasi; Antonella Scrima; Attilio Parisi; Emanuele Grimandi, Leonardo Giacomozzi, Davide Giacomozzi, con la collaborazione di Gian Andrea Turnaturi;
- **CIDEC -** ***Confederazione Italiana degli Esercenti Commercianti***, rappresentata dal Presidente Paolo Esposito;
- **UNICA** - ***Unione Nazionale Italiana delle Micro & Piccole Imprese del Commercio, Servizi e Artigianato***, rappresentata dal Presidente Nazionale Gianluigi De Sanctis, dal Vice Presidente Nazionale Alessandro D'Amico, dal Presidente del Consiglio Nazionale Stefano Diquattro e da una Delegazione composta dai Consiglieri Maurizio Bonfanti, Daniele Amalia Casabianca, Alessandro Franceschini, Mario Gioia, Paolo Ioele e Daniele Tarchi, assistiti dal Segretario Generale Pier Corrado Cutillo;
- **ALIM** - ***Associazione Liberi Imprenditori***, rappresentata dal Presidente Giovanni Giannini e da Alberto Valerio e Ramponi Andrea;
- **ANAP** - **Associazione** ***Nazionale Aziende e Professionisti***, rappresentata dal Presidente Damiano Petrucci e da Raffaele Tovino;
- **CEPI -** ***Confederazione Europea delle Piccole Imprese***,

rappresentata dal Presidente Nazionale Rolando Marciano, dai Vice Presidenti Claudio Pisapia e Angelo Ruggiero e dal Segretario Generale Arturo Vitale;

- **CONFIMPRENDITORI -** ***Associazione Nazionale Imprenditori e Liberi Professionisti*** rappresentata dal Presidente Stefano Ruvolo e Giovanni Di Corrado;

e

- **CISAL Terziario** - ***Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo***, rappresentata dal Segretario Nazionale Vincenzo Caratelli e dalla Delegazione composta dai Sig.ri Giovanni Giudice, Andrea Brignolo, Antonio Cassano, Alice Fioranzato, Giuseppe Coppola, Giuseppe Mazzei, Marco Testa, Marcello Biasci, Giorgio Petroselli, Gerardo Canarino, Raffaele Depunzio, Margherita de Cesare, Vincenzo Filice, Francesco Cantelli, Tofani Arianna, Paolo Magrì, Corrado Magrì, Susanna Baldi, Lorenzo Cancogni, Antonio Di Giunta, Vincenzo Lucente, Rosario Dalli Cardillo, Ambrosio Pasquale, Gianluca Colombino, Caravello Marcello, Notorio Sergio, Domenico Valli, Daniele Andolfo, Maurizio Panepucci, Stefano Farisato, Claudio Bettini;
- **Con l'assistenza della CISAL** - ***Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori***, rappresentata dal Segretario Generale Francesco Cavallaro e dal Segretario Confederale Fulvio De Gregorio;
- **CIU -** ***Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali***, rappresentata dal Presidente Nazionale Gabriella Ancora e dal Membro della Giunta Esecutiva Confederale CIU Francesco Maria Stilo;
- **CONFEDIR -** ***Confederazione Autonoma dei Dirigenti, Quadri e Direttivi***, rappresentata dal Segretario Generale Michele Poerio;

Le Parti, dopo ampi incontri e confronti, hanno concordato e sottoscritto il presente CCNL per Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai Dipendenti di Enti, Cooperative e Imprese Sociali del "**Terzo Settore, Sport e altri Enti senza scopo di lucro**", con validità **dal 1° Ottobre 2019 al 30 Settembre 2022**.

Per brevità, nel seguito, il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro potrà essere individuato anche solo semplicemente "*Contratto*" o "*CCNL*".

Sintesi esemplificativa degli Ambiti applicativi del presente CCNL (art. 193)

Definizione: *il Terzo Settore è definito come il complesso degli Enti privati costituiti con finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale che, senza scopo di lucro, promuovono e realizzano attività d'interesse generale, mediante forme di azione volontaria e gratuita o di mutualità o di promozione e scambio di beni e servizi, in coerenza con le finalità stabilite nei rispettivi Statuti e Atti costitutivi.*

A) Area civica/sociale

Interventi e Servizi sociali ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 2, della Legge 8 novembre 2000, n. 328 e s.m.i. (… "*per garantire la qualità della vita, pari opportunità, non discriminazione e diritti di cittadinanza, previene, elimina o riduce le condizioni di disabilità, di bisogno e di disagio individuale e familiare, derivanti da inadeguatezza di reddito, difficoltà sociali e condizioni di non autonomia*" …) e Interventi, Servizi e Prestazioni di cui alla Legge 5 febbraio 1992, n. 104 (… "*per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*" …) e alla Legge 22 giugno 2016, n. 112 e s.m.i. (…"*di assistenza in favore delle persone con disabilità grave prive del sostegno familiare*"…). A titolo esemplificativo, Enti che, senza scopo di lucro, svolgono attività:

1. caritative e per l'assistenza ai diversamente abili;
2. per il recupero abilitativo dei diversamente abili;
3. per il recupero delle persone disagiate, dissociate e dei carcerati;
4. caritative rivolte alle opere missionarie del terzo mondo;
5. di protezione/promozione etniche, nazionali e internazionali;
6. operanti del campo educativo, sociale ed assistenziale, gestite da enti religiosi, da fondazioni costituite tra cittadini privati, italiani, comunitari od extra comunitari;
7. commerciali, produttive, di educazione e informazione, di promozione, di rappresentanza, di concessione in licenza di marchi di certificazione, nell'ambito o a favore di filiere del commercio equo e solidale, da intendersi come un rapporto commerciale con un produttore operante in un'area economica svantaggiata, situata, di norma, in un Paese in via di sviluppo, sulla base di un accordo di lunga durata finalizzato a promuovere l'accesso del produttore al mercato e che preveda il pagamento di un prezzo equo, misure di sviluppo in favore del produttore e l'obbligo del produttore di garantire condizioni di lavoro sicure, nel rispetto delle normative nazionali ed internazionali, in modo da permettere ai lavoratori di condurre un'esistenza libera e dignitosa, e di rispettare i diritti sindacali, nonché' di impegnarsi per il contrasto del lavoro infantile;
8. finalizzate all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori molti svantaggiati e delle persone svantaggiate e con disabilità (art. 2, comma 4, D.Lgs. 112/2017);
9. di assistenza negli alloggi sociali, ai sensi del decreto del Ministero delle infrastrutture del 22 aprile 2008, e successive modificazioni, nonché ogni altra attività di carattere residenziale temporaneo, diretta a soddisfare bisogni sociali, sanitari, culturali, formativi o lavorativi;

10. di accoglienza umanitaria ed integrazione sociale dei migranti;
11. di assistenza nelle procedure di adozione internazionale, ai sensi della Legge 184/1983;
12. di protezione civile ai sensi della Legge 225/1992 e s.m.i.;
13. di beneficenza, sostegno a distanza, cessione gratuita di alimenti o prodotti di cui alla legge 19 agosto 2016, n. 166 e s.m.i. o erogazione di denaro, beni o servizi a sostegno di persone svantaggiate o di attività di interesse generale;
14. di promozione della cultura della legalità;
15. di promozione e tutela dei diritti umani, civili, sociali e politici, nonché dei diritti dei consumatori e degli utenti delle attività di interesse generale di cui al presente articolo, promozione delle pari opportunità e delle iniziative di aiuto reciproco, incluse le banche dei tempi di cui all'articolo 27 della legge 8 marzo 2000, n. 53, e i gruppi di acquisto solidale di cui all'articolo 1, comma 266, della legge 24 dicembre 2007, n. 244;
16. *altre attività del Terzo Settore, riconducibili alle precedenti.*

B) Area socio-sanitaria

A titolo esemplificativo, Enti che, senza scopo di lucro, svolgono:

1. interventi e prestazioni sanitarie;
2. prestazioni socio-sanitarie di cui al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 14 febbraio 2001 e s.m.i.;
3. assistenza domiciliare;
4. assistenza sanitaria ospedaliera;
5. *altre attività del Terzo Settore, riconducibili alle precedenti.*

C) Area educazione/formazione

A titolo esemplificativo, Enti che, senza scopo di lucro, svolgono attività:

1. educazione, istruzione e formazione professionale, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, e successive modificazioni, nonché' le attività culturali di interesse sociale con finalità educativa;
2. formazione universitaria e post-universitaria;
3. formazione ed aggiornamento;
4. formazione extra scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo e al contrasto della povertà educativa;
5. ricerca scientifica di particolare interesse sociale;
6. *altre attività del Terzo Settore, riconducibili alle precedenti.*

D) Area tutela ambientale

A titolo esemplificativo, Enti che, senza scopo di lucro, svolgono:

1. interventi e servizi finalizzati alla salvaguardia e al miglioramento delle condizioni dell'ambiente e all'utilizzazione accorta e razionale delle risorse naturali, con esclusione dell'attività, esercitata abitualmente, di raccolta e riciclaggio dei rifiuti urbani, speciali e pericolosi, nonché alla tutela degli

animali e prevenzione del randagismo, ai sensi della legge 14 agosto 1991, n. 281;
2. attività ambientalistiche e di tutela del territorio;
3. interventi di tutela e valorizzazione del patrimonio culturale e del paesaggio, ai sensi del D.Lgs. 42/2004 e s.m.i.;
4. attività di riqualificazione di beni pubblici inutilizzati o di beni confiscati alla criminalità organizzata;
5. per il recupero e il risanamento ambientale, cittadino o territoriale;
6. agricoltura sociale, ai sensi dell'art. 2, Legge 141/2015 e s.m.i.;
7. *altre attività del Terzo Settore, riconducibili alle precedenti.*

E) Area culturale/artistica

A titolo esemplificativo, Enti che, senza scopo di lucro, svolgono attività di:

1. organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale, incluse attività, anche editoriali, di promozione e diffusione della cultura e della pratica del volontariato e delle attività di interesse generale;
2. organizzazione di eventi culturali ed espositivi (fieri e manifestazioni per presentazione di prodotti);
3. promozione del prodotto italiano nel mondo;
4. radiodiffusione sonora a carattere comunitario, ai sensi dell'articolo 16, comma 5, della L 223/1990 e s.m.i.;
5. organizzazione e gestione di attività turistiche di interesse sociale, culturale o religioso;
6. per la gestione di servizi ricreativi e culturali;
7. promozione turistica e di valorizzazione del territorio (Pro Loco);
8. indagini conoscitive sul territorio, sulle popolazioni e di indagini di mercato;
9. di salvaguardia dei brevetti e marchi di qualità;
10. per la promozione della filatelia e della numismatica;
11. *altre attività del Terzo Settore, riconducibili alle precedenti.*

F) Area strumentale/accessoria ETS

A titolo esemplificativo, Enti che, senza scopo di lucro, svolgono:

1. servizi strumentali ad Enti del Terzo Settore, resi da Enti composti in misura non inferiore al 70% da Enti del Terzo Settore.

G) Area sport dilettantistico

A titolo esemplificativo, Enti che, senza scopo di lucro, svolgono attività di:

1. organizzazione e gestione di attività sportive dilettantistiche;
2. promozione dello sport, in genere;
3. *altre attività del Terzo Settore, riconducibili alle precedenti.*

Indice del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Descrizione	Pag.	Titolo	Artt.
Premessa contrattuale	17		
Disciplina Generale			
Il CCNL *"Terzo Settore"*	27	I	1
Diritti sindacali e di Rappresentanza • *R.S.A./R.S.T.* • *Assemblea Sindacale* • *Referendum Aziendale* • *Cariche e Permessi Sindacali* • *Trattenuta sindacale*	29	II	2-16
Livelli di Contrattazione e Incontri: • *Contratto Collettivo Nazionale (di Primo livello)* • *Contratto Collettivo Integrativo (di Secondo livello)* • *Ambiti della Contrattazione Collettiva di Secondo livello* • *Premio di Risultato (P.d.R.)*	36	III	17-23
Diritti d'informazione	42	IV	24-25
CCNL: Decorrenza e durata raffreddamento e I.V.C. • *Decorrenza e durata del CCNL* • *Clausole di raffreddamento - Indennità di Vacanza Contrattuale*	45	V	26-28
CCNL: Esclusiva, stampa e distribuzione • *Esclusiva del CCNL e Distribuzione del CCNL ai Lavoratori*	46	VI	29-31
CCNL: Efficacia	48	VII	32
CCNL: Definizioni • *Definizioni dei termini utilizzati nel CCNL*	48	VIII	33
Mobilità e Mercato del Lavoro	60	IX	34
Gli istituti del nuovo Mercato del Lavoro	61	X	35-36
Lavoro a Tempo Parziale • *Definizioni e Condizioni* • *Trattamento economico e normativo* • *Lavoro supplementare e straordinario - Clausole elastiche e flessibili* • *Trasformazioni del rapporto - Informativa e criteri di computo*	62	XI	37-45
Tempo Determinato • *Assunzione e Divieti e Limiti quantitativi* • *Disciplina generale (durata, prosecuzione del rapporto, estinzione del rapporto, periodi interruttivi, diritto di precedenza, tredicesima mensilità)* • *Certificazione o Conformità contrattuale* • *Informativa e criteri di computo - Impugnazione*	69	XII	46-57

Descrizione	Pag.	Titolo	Artt.
Contratto di Stabilizzazione • *Definizione e Durata* • *Retribuzione e Somma Aggiuntiva al T.F.R.*	79	XIII	58-65
Contratti di Solidarietà Espansiva	83	XIV	66
Contratti di Solidarietà Difensiva	83	XV	67
Telelavoro • *Definizioni, ambito e condizioni, Tipologie* • *Postazione di lavoro* • *Diritti e doveri del telelavoratore* • *Telecontrollo*	83	XVI	68-82
Lavoro Intermittente • *Definizioni, ambito e condizioni* • *Forme e comunicazioni* • *Trattamento economico* • *Indennità di disponibilità* • *Informativa e criteri di computo*	88	XVII	83-89
Contratto di Somministrazione di Lavoro • *Definizioni, ambito e condizioni* • *Limiti e divieti* • *Regime di solidarietà* • *Tutela del lavoratore e potere disciplinare* • *Effetti della somministrazione irregolare* • *Informativa e criteri di computo*	95	XVIII	90-99
Apprendistato Professionalizzante • *Definizione e Condizioni* • *Piano Formativo Individuale, Formazione e Tutor* • *Durata e Patto di prova* • *Trattamento economico e normativo* • *Diritti e Doveri dell'Apprendista* • *Proporzione numerica e stabilizzazione degli Apprendisti* • *Recesso dal Contratto o conferma e assegnazione della qualifica* • *Criteri di computo*	98	XIX	100-120
Mobilità Verticale • *Definizione, Condizioni e Aspetti generali* • *Patto di prova per l'acquisizione di mansioni superiori d'area omogenea* • *Mobilità Verticale per l'acquisizione di mansioni superiori d'area eterogenea*	110	XX	121-123
Condizioni d'ingresso • *Definizione, Condizioni e Aspetti generali* • *Durata delle Condizioni d'Ingresso*	113	XXI	124
Tirocinio o Stage	115	XXII	125-127

Descrizione	Pag.	Titolo	Artt.
Collaborazioni • *Ambito di riferimento* • *Trattamento economico e normativo* *Profili fiscali, contributivi e assicurativi*	116	XXIII	128-134
Costituzione del rapporto di lavoro • *Lettera di assunzione* • *Documenti, visita preassuntiva e visita di idoneità alla mansione*	122	XXIV	135-137
Periodo di Prova • *Patto di prova e Durata minima*	124	XXV	138
Mansioni del Lavoratore • *Mansioni, sostituzioni e mutamento - Mansioni jolly*	127	XXVI	139-142
Formazione e Aggiornamento	128	XXVII	143
Orario di lavoro • *Definizione, profili giornalieri e turni avvicendati* • *Limiti (giornaliero, settimanale, mensile, semestrale, straordinario annuo saldo della Banca delle Ore e Media mobile annuale)* • *Composizione multiperiodale dell'orario ordinario di lavoro* • *Clausola Elastica* • *Personale discontinuo*	130	XXVIII	144-153
Dirigenti e Personale non soggetto a limitazione d'orario	137	XXIX	154
Riposo Giornaliero e Riposo Settimanale	138	XXX	155-156
Permessi, Aspettative e Congedi • *Riposi compensativi per lavoro straordinario* • *Sintesi previsione legali dei permessi, aspettative e congedi vari*	141	XXXI	157-159
Festività e Festività abolite	152	XXXII	160-161
Intervallo per la consumazione dei pasti • *Intervallo* • *Indennità Pausa Prolungata*	154	XXXIII	162
Ferie • *Maturazione e Regolamentazione*	156	XXXIV	163-164
Malattia o Infortunio non professionali • *Condizioni* • *Periodo di comporto* • *Indennità INPS e Integrazione Datoriale* • *Sospensione ferie* • *Controllo assenze*	159	XXXV	165
Malattia o Infortunio professionali • *Condizioni* • *Periodo di comporto* • *Indennità INAIL* • *Integrazione Datoriale* • *Controllo assenze*	164	XXXVI	166

Descrizione	Pag.	Titolo	Artt.
Aspettative non retribuite	167	XXXVII	167
Polizze Infortuni	168	XXXVIII	168
Gratifica natalizia o Tredicesima mensilità • *Erogazione e Contabilizzazione mensile*	168	XXXIX	169-170
Trattamento di Fine Rapporto • *Definizione e Liquidazione - Anticipazioni*	169	XL	171-173
Cessione o Trasformazione dell'Impresa	172	XLI	174
Solidarietà contrattuale difensiva	172	XLII	175
Ente Bilaterale Confederale (En.Bi.C.) • *Competenze, finalità, contributi e adempimenti* • *"Gestione speciale" per le Prestazioni Sanitarie Integrative e Assicurative Vita* • ***Welfare Contrattuale*** • *Elemento Contrattuale Perequativo e Responsabilità per mancata contribuzione* • *Certificazione Contratti e Appalti* • *Interpretazioni Contrattuali*	173	XLIII	176-187
Previdenza Complementare	188	XLIV	188
Patronati	189	XLV	189
Contributo d'assistenza Contrattuale	189	XLVI	190
Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC)	189	XLVII	191
Rispetto della Riservatezza	189	XLVIII	192
Disciplina Speciale			
Ambito di applicazione del CCNL	193	XLIX	193
Norme particolari per i Dirigenti • *Costituzione del rapporto di lavoro* • *Disciplina del rapporto di lavoro e cessazione dello stesso* • *Polizza assicurativa* e *Responsabilità Civile*	197	L	194-224
Norme particolari per i Quadri • *Costituzione del rapporto di lavoro* • *Disciplina del rapporto di lavoro* • *Polizza assicurativa* e *Responsabilità Civile*	207	LI	225-239
Classificazione Unica • *Criteri di inquadramento del personale e mobilità professionale* • *Sintesi della Classificazione del personale con sistema europeo "E.Q.F." - "e.C.F."* • *Classificazione del personale: Categorie Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai*	211	LII	240-245

Descrizione	Pag.	Titolo	Artt.
Operatori di Vendita • *Definizione e Classificazione degli Operatori di Vendita* • *Retribuzione fissa e condizionata o provvigioni*	278	LIII	246-248
Trattamento economico contrattuale • *Paga Base Nazionale Conglobata Mensile* • *Elemento Perequativo Mensile Regionale* • *Aumenti Periodici di anzianità*	282	LIV	249-254
Trattamento economico: Indennità • *Indennità Operatore Socio Sanitario* • *Indennità di cassa*	296	LV	255-256
Trattamento economico: Maggiorazioni • *Lavoro straordinario e straordinario con riposo compensativo* • *Lavoro "a recupero" - Banca delle Ore* • *Lavoro straordinario o supplementare: Indennità forfetaria mensile* • *Solidarietà: Cessione dei Riposi e del saldo individuale della Banca delle Ore* • *Lavoro ordinario a turni: maggiorazioni*	298	LVI	257-264
Trasferimento - Trasferta - Distacco o comando - Reperibilità	313	LVII	265-272
Igiene e Sicurezza sul lavoro • *Misure generali e Obblighi del Datore e Sanzioni* • *Obblighi e Diritti del Lavoratore - RLS*	322	LVIII	273-285
Codice disciplinare: Diritti del Lavoratore dipendente	332	LVIX	286-293
Codice disciplinare: Doveri del Lavoratore dipendente	335	LX	294-309
Codice disciplinare: Divieti del Lavoratore dipendente	339	LXI	310
Codice disciplinare: Poteri del Datore di lavoro • *Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo* • *Potere Disciplinare e Sanzioni disciplinari - Risarcimento dei danni*	340	LXII	311-319
Risoluzione del rapporto di lavoro *Recesso Aziendale o del Lavoratore - Periodo di preavviso*	349	LXIII	320-322
Patto di Non Concorrenza	354	LXIV	323
Allineamento Contrattuale (in caso di cambio di CCNL)	355	LXV	324
Imponibile Previdenziale	359	LXVI	325

n.	Allegati	Pag.
1	Accordo di categoria sulla Rappresentanza sindacale aziendale (R.S.A.), territoriale (R.S.T.) e sulle trattenute sindacali	360
2	Accordo sul Referendum Aziendale	365
3	Indennità convenzionale di contingenza	372

*** PREMESSA CONTRATTUALE ***

I. L'INNOVAZIONE CONTRATTUALE QUALE STRUMENTO PER AFFRONTARE LA CRISI

In Italia vi è stato un vero tracollo del settore manifatturiero, con perdita di oltre 1.200.000 posti di lavoro nel corso di 15 anni (2000 - 2015).
Tale perdita è particolarmente drammatica perché riguarda fonti di reddito primario, che hanno cioè il compito di produrre ricchezza distribuibile.
Naturalmente, anche l'agricoltura, il Terziario Avanzato ed il Terziario "di transito" (turistico e per commercializzazioni verso l'estero) producono redditi primari, ma anche tali attività sono fortemente condizionate dal livello dei costi interni e sono sempre meno concorrenti sul mercato internazionale.
Il Terzo Settore è una parziale risposta alla predetta tendenza perché unisce un obiettivo etico alla componente volontaristica e si risolve nella creazione di molte attività e posti di lavoro economicamente compatibili.
Per tali motivi, il Terzo Settore ha avuto uno sviluppo continuo, anche se contrattualmente eterogeneo e le Parti sottoscrittrici questo CCNL intendono esplicitamente predisporre uno strumento organico ed avanzato che favorisca la permanenza dello sviluppo di settore e garantisca omogenei diritti ai Lavoratori in esso impiegati.
Il Terzo Settore ha ambiti di applicazione piuttosto eterogenei e per questo il presente CCNL ha scelto di suddividere le norme contrattuali in due Discipline: quella Generale, riportante le parti ed i diritti comuni a tutti i settori di applicazione e quella Speciale, che tratta degli aspetti più specifici che regolano il rapporto di lavoro.
Per semplificare la Classificazione del Personale, anche le Esemplificazioni sono state suddivise, per ciascuna declaratoria, in "Ruoli Generali", riportanti le mansioni che sono presenti in tutti i Settori e "Ruoli Specifici", riportanti solo le mansioni esclusive di ciascun Settore.
Ne consegue che, per esempio, un Impiegato Amministrativo o un Impiegato Commerciale di qualsiasi ambito, saranno ricercati nei Ruoli Generali, mentre il Profilo e l'Esemplificazione di "Addetto al recupero abilitativo dei disabili" si troverà nel relativo Ruolo Specifico (Ruolo Civico/Sociale).

II. SFIDE

A) Contratto Unico per tutte le Categorie

Le Parti, contraddicendo la prassi sindacale concorrente di uno specifico contratto per i Dirigenti, hanno introdotto il principio di un Contratto Collettivo Unico per tutte le Categorie.

Tale scelta, si giustifica per il messaggio che trasmette ai Lavoratori dipendenti: Dirigenti, Quadri, Impiegati ed Operai concorrono indistintamente ai risultati, seppure con competenze e responsabilità diverse, e la crisi non può chiedere sacrifici solo alle Categorie che già maggiormente vivono le difficoltà presenti. Ovviamente, tutto ciò è

realizzato da questo CCNL sempre tenendo conto delle diverse responsabilità presenti nella forza lavoro, in una cornice contrattualmente coerente.

Le Parti, danno quindi il benvenuto alle due nuove Categorie e alle loro Rappresentanze che sono regolamentate dal presente CCNL: quella dei Dirigenti e quella dei Quadri.

In un settore caratterizzato da una diffusa componente etica e volontaristica, vi saranno diverse occasioni di lavoro "gomito a gomito" tra lavoratori di Categorie e Livelli diversi, ma tutti loro concorreranno a garantire il risultato. Per questo, il presente CCNL, nella Disciplina Generale, ha un'estesa piattaforma comune che precisa i doveri e i diritti di tutti i Lavoratori, qualsiasi sia la loro Categoria.

B) CCNL con Sistema Europeo di Classificazione delle Professionalità

L'Europa, con il Quadro Europeo delle Qualifiche ("E.Q.F."), ha fatto una proposta coerente con i principi che informano l'Unione e le Parti sottoscrittrici di questo CCNL hanno rilevato una sostanziale coincidenza tra il sistema contrattuale proposto dall'Europa e quello utilizzato nella contrattazione da esse già applicata nell'ultimo decennio.

Per questo, le Parti hanno ritenuto di acquisire contrattualmente tale *Quadro*, quale assoluta novità di settore, riportando nelle Declaratorie dei vari livelli interi spezzoni testuali dell'E.Q.F. e assumendo la medesima impostazione Classificatoria prevista dal predetto sistema.

Di conseguenza, alcune mansioni sono inserite in un livello diverso rispetto ai previgenti Contratti e le Parti all'atto della prima applicazione del presente CCNL consigliano di verificare l'inquadramento del Personale in modo che il livello riconosciuto al Lavoratore **sia ora quello contrattualmente previsto per le mansioni effettivamente svolte**, fermo restando la garanzia di mantenimento della retribuzione prima percepita. Tale verifica, a domanda di chi ne ha interesse, potrà essere effettuata e certificata dalla Commissione Bilaterale di Certificazione (certificazionenazionale@enbic.it) alle condizioni ricavabili dal sito *www.enbic.it* che, nel testo sottoscritto dalle Parti, avrà piena efficacia contrattuale.

C) CCNL con descrittori delle Competenze "I.C.T.", classificate e-C.F. (European e-Competence Framework)

Per le specifiche competenze ICT *(Information and Communication Technology)*, relativamente poco rappresentante nel Terzo Settore, si farà riferimento all'Allegato I.C.T., pubblicato nel sito: www.enbic.it

D) Solidarietà di Categoria e Solidarietà Aziendali

Le Parti, rilevano crescenti difficoltà per le famiglie dei Lavoratori, specialmente nel caso di gravi eventi imprevisti.

Poiché, per la crisi, non è realistico che la generalità delle famiglie costituisca fondi di

sicurezza, le Parti hanno concordato dei sistemi collettivi **obbligatori** di garanzia, come di seguito articolati:

1) Sostegno Contrattuale, erogato tramite la Mutua MBA, per l'**Assistenza Sanitaria Integrativa al S.S.N.** Essa prevede estese prestazioni il cui elenco completo si ricava dal sito: www.enbic.it ⇒ Fondo Salute ⇒ Prestazioni sanitarie ⇒ SCHEDA TECNICA DIPENDENTI. Tra le prestazioni, vi sono diarie giornaliere in caso di degenza, ristoro dei costi di Grandi Interventi Chirurgici e visite specialistiche, estese Garanzie extra ospedaliere, pacchetto maternità ecc.;

2) Sostegno Contrattuale, erogato dalla Mutua MBA, sotto forma di contributi in caso di **premorienza del Titolare, quale conseguenza d'infortunio professionale o extraprofessionale** (€ 25.000) **o malattia invalidante** (€ 15.000);

3) Sostegno Contrattuale, erogato dalla Mutua MBA, quale contributo economico a **Copertura degli Infortuni (professionali ed extraprofessionali)**, con massimale di € 30.000, per invalidità permanente superiore al 94%;

4) Sostegno Contrattuale Straordinario, erogato dall'En.Bi.C., quale **Contributo per Prestazioni Straordinarie** in casi di particolare disagio familiare (assistenza pediatrica, per familiare non autosufficiente, per natalità, per bambino autistico);

5) Sostegno Aziendale erogato dal "**Fondo Paritetico di Solidarietà Aziendale**", quale contributo di Assistenza Straordinaria riconosciuta a domanda di chi ne abbia titolo e interesse per il tramite della Commissione Paritetica Aziendale o Interaziendale del FPSA e conformemente al suo Regolamento;

6) Sostegno Contrattuale/Aziendale per **Previdenza Integrativa** (scelta volontaria del Lavoratore), avente lo scopo di garantire delle prestazioni pensionistiche aggiuntive alle prestazioni INPS, destinando quota del TFR e/o contributi di Welfare Contrattuale e/o di Welfare Aziendale al Fondo contrattuale indicato o scelto dal Lavoratore.

III. PRINCIPI GENERALI DEL PRESENTE SISTEMA CONTRATTUALE

1) Sussidiarietà

Le Parti sottoscrittrici di questo Contratto Collettivo, nell'ambito lavorativo, intendono favorire al massimo le condizioni di dialogo, collaborazione e ricerca di soluzioni pragmatiche, in modo da prevenire i conflitti e dedicare tutte le risorse allo sviluppo.

Esse rilevano che nel Terzo Settore convivono realtà aventi basse possibilità di remunerare il lavoro, con altre in grado di dare buone soddisfazioni economiche agli addetti.

Per tale motivo, le Parti trovano ormai anacronistica la pretesa di definire tutti i vari istituti contrattuali e tutte le retribuzioni in modo omogeneo di Settore e per l'intero Territorio nazionale.

Nel segno del principio di sussidiarietà, la scelta di questo CCNL è, dunque, di:

a) prevedere solo le retribuzioni e le norme, che rispondano ai bisogni primari della generalità dei Lavoratori;

b) riconoscere un Elemento Perequativo Regionale, proporzionato agli Indici Regionali del costo della vita, per ridurre, a parità di "retribuzione nominale lorda mensile normale", le marcate differenze sui poteri d'acquisto regionali;

c) prevedere un *Welfare Contrattuale* quale stimolo allo sviluppo di un sostanzioso *Welfare dell'Ente*;

d) privilegiare la Contrattazione di Secondo livello, anche con sviluppo del *Welfare Aziendale*, in modo da favorire la ricerca delle soluzioni economiche e normative compatibili con la permanenza e lo sviluppo dei posti di lavoro, con l'equa distribuzione dei risultati e con le specificità del particolare settore, conciliandole con la salvaguardia dei Lavoratori addetti.

2) Retribuzioni, monetizzazione e benefici normativi

Le Parti sono coscienti di operare in un sistema normativo rigido che, attraverso gli affermati principi d'inderogabilità, anziché favorire la ricerca di soluzioni innovative, tende a sclerotizzare l'azione delle Parti Sociali e carica sul Lavoro oneri previdenziali non correlati alle retribuzioni effettivamente erogate, assumendo quindi una componente di odiosa parafiscalità posta a carico dei soli Lavoratori dipendenti.

Tale condizione di rigidità contrattuale, sarebbe enormemente aggravata dall'ipotesi dei Disegni di Legge n. 310 e 658, che prevedono una retribuzione legale ben superiore rispetto agli attuali minimi contrattuali dei principali CCNL di settore.

Per questo, le Parti hanno ritenuto che le retribuzioni complessivamente dovute al Lavoratore siano salvaguardate nel loro sviluppo, ma concordano anche sull'opportunità di monetizzare molti istituti di nicchia, che riguardano cioè pochi Lavoratori, che possono essere "disturbanti" nell'organizzazione del lavoro o che più facilmente possono prestarsi ad abusi, monetizzandoli mensilmente nei loro valori medi, quali componenti della retribuzione contrattualmente dovuta.

Tale scelta tiene anche conto del fatto che nei Contratti Collettivi di Lavoro "storici" molti miglioramenti normativi hanno avuto origine e giustificazione in un periodo di sviluppo variabile ma sempre positivo che li rendeva sostenibili, mentre l'attuale situazione è di sviluppo incerto o di crisi.

3) Progressività

Per la novità dell'impostazione, vi sarà progressività nel decollo complessivo dei benefici (*parte dal CCNL, parte dalla Contrattazione di Secondo livello e parte individuale*) anche perché, alcuni di essi, saranno correlati alla misura dei risultati ottenuti nella singola realtà.

4) Esemplificazioni e Interpretazioni: efficacia

Le Parti riconoscono la difficoltà di rendere sempre univoca l'interpretazione del Testo contrattuale.

Perciò esse continueranno a raccogliere, attraverso l'Organismo Bilaterale (En.Bi.C.), le osservazioni e le proposte dei Lavoratori e delle Realtà che applicano il presente CCNL, oltre a quelle degli Operatori (Consulenti del Lavoro, Società di Software paghe ecc.), predisponendo sollecitamente le Interpretazioni e le eventuali integrazioni o modifiche che si rendessero necessarie.

Inoltre, per favorire la comprensione dell'articolato, concordano d'inserire nel Testo contrattuale, in *caratteri corsivi*, alcune premesse particolari, esemplificazioni, definizioni, note esplicative o applicative.

Nel caso si rilevasse una dicitura contrattualmente imprecisa, le Parti, per il tramite della Commissione Bilaterale Nazionale, formuleranno il testo d'Interpretazione Autentica, con le eventuali esemplificazioni che saranno di volta in volta pubblicate nel sito dell'Ente Bilaterale (www.enbic.it) e, successivamente, nelle Ristampe del Testo Contrattuale anche inserite *in corsivo*, subito alla fine dell'articolo cui si riferiscono.

Dal primo giorno del mese successivo a quello di pubblicazione delle Interpretazioni Autentiche nel sito: www.enbic.it, il testo modificato avrà piena efficacia contrattuale.

5) Partecipazione dinamica ai contenuti del CCNL

I Lavoratori e i Datori di lavoro potranno autonomamente trasmettere motivate osservazioni e proposte alla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione (indirizzo di posta elettronica: *certificazionenazionale@enbic.it*).

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

I Lavoratori potranno attivamente partecipare, per il tramite delle rispettive R.S.A., alla discussione e stesura degli Accordi Aziendali di Secondo livello, realizzando così un modello esteso di democrazia sindacale diretta.

6) Derogabilità in pejus: condizioni

Le Parti, anche con questo Contratto, confermano che, in determinate situazioni di palese crisi aziendale, territoriale e/o settoriale, localmente e temporaneamente, al fine d'ottenere uno strumento più aderente ai reali bisogni particolari del comparto, conciliati con l'interesse generale dei lavoratori, si potrà derogare anche *in pejus* rispetto ad alcuni specifici istituti contrattuali. Nel caso eccezionale di deroghe *in pejus*, gli obiettivi e i sacrifici dovranno essere dichiarati in modo formale, essere concordati e programmati per tempi definiti e nell'accordo si dovranno indicare con chiarezza le salvaguardie che li giustificano, nel rispetto delle previsioni legali e contrattuali.

Gli Accordi *in pejus*, per essere pienamente efficaci, dovranno essere approvati da apposito Referendum svolto tra tutti i Lavoratori destinatari dell'Accordo (in Allegato 2 al CCNL).

7) Ente Bilaterale e Certificazioni

Le Parti, nel Titolo XLIII, definiscono le competenze dell'Ente Bilaterale Confederale En.Bi.C. e delle sue articolazioni Regionali, Provinciali, di Formazione e demandano ad esso la dettagliata regolamentazione degli istituti contrattuali assicurativi, assistenziali e previdenziali, non esaustivamente compresa nel presente CCNL, fermo restando che essi fanno parte integrante delle controprestazioni dovute al Lavoratore. Inoltre, a domanda, l'Ente Bilaterale Nazionale, direttamente o tramite i suoi Organismi Tecnici, certificherà i Contratti di Secondo livello, i Contratti d'appalto, gli Allineamenti Contrattuali e, in genere, quanto previsto dal D.Lgs. 276/2003 e s.m.i.

8) Welfare Aziendale

Le Parti concordano sull'opportunità di sviluppare il *Welfare Aziendale*, quale estensione dell'obbligatorio *Welfare Contrattuale*, essendo esso uno strumento di fidelizzazione del Lavoratore che, a parità di costo aziendale, assicura maggiori benefici nelle situazioni particolari personali e familiari, oltre che poter alimentare convenienti opzioni di Previdenza Integrativa.

IV. STRUTTURA DEL CCNL

Il presente CCNL si compone di una "*Disciplina Generale*", contenente gli istituti comuni a tutte le Categorie del rapporto di lavoro, di una "*Disciplina Speciale*", con le particolari disposizioni sul lavoro previste per le varie categorie e per i singoli ambiti di applicazione del Contratto, di una *Sintesi Contrattuale* e di *Allegati*.

V. ERMENEUTICA CONTRATTUALE

Nell'interpretare le disposizioni del presente CCNL non si potranno ad esse attribuire altro senso che quello fatto palese dal significato proprio delle parole, così come meglio precisato negli artt. 33 e 242, secondo la connessione di esse e nel rispetto delle intenzioni espresse nella presente Premessa.

I casi dubbi, a domanda di una parte interessata, purché aderente ad un'Organizzazione che sia sottoscrittrice il CCNL, saranno risolti dalla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione mediante l'emissione di parere contrattualmente vincolante.

VI. CONCLUSIONI

Il presente CCNL del Terzo Settore, in funzione delle concrete situazioni, intende favorire una straordinaria e diffusa Contrattazione di Secondo livello che permetta, anche grazie ai recuperi di efficienza, il miglioramento delle retribuzioni reali dei

Lavoratori, la promozione di servizi, l'attivazione di prestazioni di solidarietà e lo sviluppo del *Welfare Aziendale*, senza appesantire in modo incompatibile il costo dell'ora effettivamente lavorata.

Le Parti, nel rispetto dell'obiettivo primario di favorire la **massima occupazione**, hanno perciò scelto di porre in essere, ai vari livelli, un modello di relazioni sindacali e di Contrattazione Collettiva, che sia ispirato al principio di **collaborazione** anche con Organizzazioni sindacali e Datoriali diverse da quelle sottoscrittrici il presente CCNL, purché in un rapporto di reciproca correttezza e di condivisione dei valori di **sussidiarietà**, **regionalismo**, **solidarietà**, **pragmatismo** e **flessibilità**.

Il presente **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro rappresenta**, quindi, uno strumento "aperto" per definire, nelle situazioni normali, **il complesso minimo inderogabile delle retribuzioni, delle norme, dei diritti e delle regole** che sono necessari per configurare un rapporto di lavoro contrattualmente corretto.

Disciplina Generale

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

per Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai Dipendenti
di Enti, Imprese e Cooperative Sociali del

TERZO SETTORE, SPORT E ALTRI ENTI SENZA SCOPO DI LUCRO

TITOLO I
IL CCNL "TERZO SETTORE"

Art. 1 - Aspetti generali

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina, in maniera unitaria per tutto il territorio nazionale le condizioni minime (derogabili in miglior favore per i Lavoratori o solo da Accordi di Secondo livello approvati mediante Referendum, o conformi Accordi Individuali sottoscritti dalla maggioranza assoluta dei Lavoratori interessati), che regolano i rapporti di lavoro subordinato instaurati tra le Aziende rientranti nell'ambito di applicazione previsto all'art. 193 del presente CCNL e tutto il relativo Personale Dipendente (Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai).

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

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

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

Le disposizioni del presente Contratto sono pertanto correlate e inscindibili tra loro e, per la corretta configurazione del sistema contrattuale, **non ne è ammessa un'applicazione parziale**, salvo che a favore del Dipendente e, eccezionalmente, per le eventuali deroghe consentite dalla Legge e/o dalla Contrattazione di Secondo livello, come previsto al punto 6 (*Derogabilità in pejus*) della Premessa Contrattuale o al punto 9a) dell'art. 20 del presente CCNL.

Pertanto, la corretta applicazione del presente CCNL comporta anche l'obbligo contrattuale di aderire all'Ente Bilaterale Confederale (En.Bi.C.), al fine di garantire ai Lavoratori la totalità delle controprestazioni, delle assistenze e dei diritti contrattualmente previsti.

Sono, infatti, parte integrante del presente Contratto anche le prestazioni erogate dall'Ente Bilaterale Confederale, per brevità di seguito denominato anche solo "*En.Bi.C.*" o "*ENBIC*", che comprendono:

- il *Welfare Contrattuale* (erogato mediante le piattaforme convenzionate);

- l'Assistenza Sanitaria Integrativa al Servizio Sanitario Nazionale;
- il sostegno economico in caso di decesso o d'invalidità per infortuni professionali o extraprofessionali dei Lavoratori cui si applica il presente CCNL;
- i servizi bilaterali resi alle Aziende e ai Lavoratori iscritti;
- l'accesso al Fondo Interprofessionale, agli Istituti di Solidarietà e alla Previdenza Integrativa;
- l'accesso alle prestazioni dell'Organismo Paritetico Nazionale Confederale (ONPC) in materia di salute e sicurezza sul lavoro e dei rispettivi Organismi Paritetici Territoriali (OPRC e OPTC).

I contributi dovuti all'Ente Bilaterale Confederale comprendono anche il ristoro dei costi del sistema contrattuale applicato e, per tutti i servizi resi ai Lavoratori, essi fanno parte del trattamento economico complessivamente dovuto. In caso d'omissione dei versamenti contributivi previsti, il Datore di lavoro sarà comunque tenuto a riconoscere e garantire al Lavoratore le prestazioni contrattuali di Assistenza Sanitaria Integrativa al S.S.N., le prestazioni di sostegno, quelle assicurative, assistenziali e sociali, fermo restando il diritto dell'ENBIC di richiedere il versamento delle quote non versate, come previsto agli artt. 181 e 183. Inoltre, le Parti segnalano che gli Organi Ispettivi normalmente sanzionano il mancato versamento dei contributi dovuti all'En.Bi.C., in quanto garantiscono benefici contrattualmente dovuti ai Lavoratori.

L'applicazione completa del CCNL suppone quindi: il puntuale rispetto degli obblighi e delle disposizioni in esso contenute; l'iscrizione dell'Azienda a una delle Associazioni Datoriali sottoscrittrici (*FENALC, OPES, ANPIT, CIDEC, UNICA, ALIM, ANAP, CEPI, CONFIMPRENDITORI)*, quale condizione per la piena applicabilità del presente CCNL, con i versamenti delle previste quote Co.As.Co., oltre al regolare versamento dei contributi dovuti all'Ente Bilaterale En.Bi.C.

L'applicazione del presente CCNL è perciò inibita alle Aziende che non rispettano tutte le condizioni previste al capoverso che precede.

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

Tali condizioni più favorevoli dovranno essere comunque garantite con apposite voci individuali di compensazione monetaria (*cfr. art. 324*) assorbibili o con voci risarcitorie sostitutive di benefici normativi rinunciati, fino alla loro scadenza, fatti salvi eventuali Accordi Collettivi di secondo livello (art. 6 e art.

10) o Accordi individuali assistiti (punto f., lettera C., art. 33).

Le Parti convengono che, tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle norme regionali, nazionali e comunitarie, quali i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive, le integrazioni salariali nonché l'accesso ai Fondi per la formazione continua erogati dai Fondi Interprofessionali, sia compreso l'impegno da parte delle Aziende di essere iscritte ad una delle Associazioni Datoriali sottoscrittrici, di versare integralmente i contributi dovuti all'En.Bi.C., di applicare integralmente il presente CCNL, nonché l'eventuale Contratto Integrativo di Secondo, fermo restando il rispetto della vigente normativa legale, previdenziale, fiscale e sulla sicurezza e l'igiene del lavoro.

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

TITOLO II
DIRITTI SINDACALI E DI RAPPRESENTANZA

Art. 2 - Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970)

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

Art. 3 - Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori

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

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

Nel prosieguo del presente CCNL, quando vi sia la dicitura "*Organizzazioni Sindacali*", "*Sindacati* o "*OO.SS.*" *che hanno sottoscritto* (o firmatari) *il presente CCNL*", deve intendersi compresa anche l'estensione alle Organizzazioni Sindacali, di cui al primo comma del presente articolo, cioè che hanno sottoscritto Accordi Aziendali congiuntamente ai Sindacati della Confederazione CISAL che hanno firmato il presente CCNL.

La R.S.A. o la R.S.T. svolgono le attività negoziali per le materie d'interesse dei Lavoratori dipendenti dall'Azienda, secondo i modi definiti nel presente Contratto, nel rispetto delle situazioni particolari, nonché in attuazione delle scelte generali delle Associazioni e dei Sindacati firmatari.

Art. 4 - R.S.A.: Rappresentanza Sindacale Aziendale - Estensione Contrattuale

Per la presenza nell'ambito di applicazione del presente CCNL anche di Enti con un numero ridotto di Lavoratori, le Parti concordano che sia contrattualmente costituibile a iniziativa delle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL **una Rappresentanza Sindacale già nelle Aziende con almeno 7 (sette) Lavoratori**, per la quale R.S.A. trova applicazione la disciplina prevista dallo Statuto dei Lavoratori e dall'Accordo di Categoria.

Per le Rappresentanze dei Dirigenti e dei Quadri, si rinvia alle specifiche discipline (Titoli L e LI).

Art. 5 - R.S.A.: Durata e Informativa

La R.S.A. nominata resta in carica per tutta la vigenza del presente CCNL e fino alla decorrenza del suo rinnovo, dopo il quale essa potrà essere confermata o sostituita.

Le Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici il CCNL dovranno tempestivamente comunicare al Datore di lavoro l'avvenuta costituzione della R.S.A., il numero, entro i limiti contrattualmente previsti, e le generalità dei Lavoratori componenti, al fine di permettere la garanzia dei diritti sindacali alla stessa attribuiti.

In caso di dimissioni, individuali e/o individuali plurime/collettive, anticipate rispetto alla durata del mandato della R.S.A., le Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici il CCNL, potranno indire apposita Assemblea per integrare la R.S.A., sempre comunicando tempestivamente all'Azienda la relativa nomina.

Art. 6 - R.S.T.: Rappresentanza Sindacale Territoriale

Per la tutela dei Lavoratori dipendenti da Aziende non rientranti nel campo di applicazione dell'art. 19 della Legge n. 300/1970 o del precedente articolo 4, cioè che hanno meno di 7 (sette) dipendenti in ciascuna sede autonoma, per la validità della Contrattazione Aziendale di Secondo livello svolta in tali piccole realtà, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale, in sigla "*R.S.T.*", nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente

CCNL. Alla RST competono le seguenti materie:

a) i diritti d'informazione;
b) la verifica del rispetto degli adempimenti connessi all'Apprendistato;
c) l'analisi territoriale delle dinamiche occupazionali;
d) nelle Aziende che, per ragioni dimensionali o per altri motivi, sono prive di R.S.A., la R.S.T. avrà la titolarità della Contrattazione:
   - di Secondo livello;
   - di prossimità, in caso di crisi dell'Azienda o d'attivazione degli ammortizzatori sociali;
   - di eventuali Accordi Aziendali relativi al passaggio di CCNL;
   - degli Accordi sui controlli a distanza;
   - degli altri ambiti demandati alla Contrattazione di Secondo livello, così come previsto dall'art. 20.

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

Il funzionamento della R.S.T. sarà garantito mediante un contributo annuo di **€ 36,00**, quale quota parte della riscossione del contributo "misto" (*Azienda e Lavoratore*), destinato alla "*Gestione Ordinaria*" dell'En.Bi.C., così come definito all'art. 181 del presente CCNL.

Detto contributo sarà versato all'Ente Bilaterale, che lo destinerà integralmente alle R.S.T. costituite nel settore e nell'ambito territoriale di esazione, secondo i modi e le procedure previste dallo Statuto dell'Ente e dal relativo Regolamento approvato dall'Assemblea dell'En.Bi.C. e i criteri adottati, per quanto di competenza, da ciascuna Organizzazione Sindacale sottoscrittrice del presente CCNL.

Art. 7 - Poteri della R.S.A./R.S.T.

Alla R.S.A./R.S.T., costituite nelle Aziende che applicano il presente CCNL e che hanno la "*Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori*" ex art. 3 del Contratto, competono i seguenti diritti:

1) di accesso ai locali aziendali, con preavviso di almeno 3 giorni lavorativi, fatto salvo un minor termine per i casi di emergenza o urgenza;
2) di affissione, secondo le previsioni del successivo art. 10;
3) di assemblea con i Lavoratori, secondo le previsioni dell'art. 8;
4) di discutere e sottoscrivere gli Accordi sindacali aziendali di secondo livello;
5) di assistere i Lavoratori nella corretta applicazione delle maggiorazioni e degli altri istituti previsti dal presente CCNL.

Art. 8 - Assemblea Sindacale

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

Nelle Aziende fino a 15 (quindici) ma con almeno **7** (sette) Dipendenti, i Lavoratori, nei casi di Contrattazione Aziendale di Secondo livello o di crisi aziendale, hanno il diritto di riunirsi con la R.S.A./R.S.T., nell'unità in cui prestano la loro opera, fuori dall'orario di lavoro, nei limiti di **4** (quattro) ore annue retribuite.

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

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

Art. 9 - Commissione Bilaterale Paritetica Aziendale

In tutti i casi nei quali si evidenzi, anche temporaneamente, l'opportunità di una verifica/monitoraggio periodico sulla corretta applicazione aziendale di particolari istituti contrattuali, in sede aziendale si formerà una Commissione Paritetica, conforme e con i poteri di cui all'apposito Accordo, la quale avrà il compito di effettuare le verifiche ed i controlli periodici concordati, certificandoli.

Art. 10 - Diritto d'affissione

La R.S.A., o la R.S.T., ha diritto di affiggere su appositi spazi, che l'Azienda ha l'obbligo di predisporre all'interno della sede di lavoro e in luoghi accessibili a tutti i Lavoratori, comunicazioni, pubblicazioni o testi purché esclusivamente inerenti a materie d'interesse sindacale o del lavoro, ivi comprese le comunicazioni riguardanti le prestazioni erogate dall'Ente Bilaterale En.Bi.C. o le notizie sui Patronati di riferimento delle Parti stipulanti il presente CCNL.

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

Art. 11 - Referendum Aziendale

Il Referendum Aziendale, che dovrà riguardare aspetti retributivi e/o normativi collettivi Aziendali normalmente previsti o proposti in una bozza di Accordo di Secondo livello, potrà avvenire su richiesta delle R.S.A. o R.S.T.

In caso di Accordo di Secondo livello *in pejus*, il Referendum Aziendale potrà essere promosso, quale limite più favorevole del presente Contratto, oltre che dalla R.S.A. o R.S.T., anche da un terzo dei lavoratori interessati all'applicazione dell'Accordo.

Il Referendum Aziendale dovrà avvenire in modo formale, con garanzia di preventiva informazione sulla materia da decidere e congrua illustrazione della stessa, normalmente con l'assistenza del Dirigente esterno del Sindacato.

Anche la Rappresentanza dell'impresa potrà illustrare, in apposito spazio, il proprio punto di vista sugli obiettivi dell'Accordo o della proposta da sottoporre a Referendum.

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

Resta inteso che il Referendum Aziendale non è obbligatorio ogniqualvolta la R.S.A./R.S.T., contestualmente alla sottoscrizione dell'Accordo, documenti di rappresentare iscritti pari alla maggioranza assoluta della forza lavoro cui l'Accordo si applica.

Con il rispetto di tale condizione, l'Accordo sottoscritto sarà immediatamente vincolante per tutti i Lavoratori.

Per quanto non precisato nel presente articolo, si farà riferimento all'Accordo Interconfederale sul Regolamento del Referendum Aziendale, approvato dalle Parti e in Allegato 2) al presente CCNL.

Art. 12 - Cariche sindacali

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

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

Ai sensi dell'art. 31 della Legge n. 300/1970, i lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali o nazionali, nei Sindacati titolari di Rappresentanza collettiva (*cfr. 1° comma, art. 3*) hanno diritto, su richiesta, di essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato. Tale aspettativa va richiesta con preavviso di almeno 30 (trenta) giorni lavorativi e sarà considerata utile, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Art. 13 - Dirigenti di R.S.A.

La qualifica di Dirigente di R.S.A. spetta a quei Lavoratori nominati dal Sindacato rappresentato quali Responsabili della conduzione delle proprie Rappresentanze Sindacali aziendali.
Per la loro disciplina si rinvia all'Accordo di Categoria in Allegato 1).

Art. 14 - Trattenuta sindacale

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

Art. 15 - Inscindibilità del presente CCNL - Edizione Ufficiale

Le Parti riconoscono che la funzione ora attribuita alla Contrattazione Collettiva non è d'esclusiva natura retributiva, ma si configura come un complesso e ordinato apparato negoziale che comporta la condivisione d'obiettivi, strategie e comportamenti che, in questo CCNL, sono mirati specialmente alla salvaguardia dei livelli occupazionali esistenti e a favorire le nuove assunzioni. Per qualsiasi utilizzo ufficiale del presente CCNL, avranno esclusivamente valore l'edizione a stampa predisposta a cura delle Parti stipulanti, integrata dalle successive Interpretazioni della Commissione Bilaterale, o quella editata nel sito dell'Ente Bilaterale Confederale (En.Bi.C: *www.enbic.it*).

Art. 16 - Diritti sindacali e d'associazione: sintesi e rinvio

Per agevolare le Parti interessate, si riporta la Tabella di sintesi dei diritti e dei permessi per attività sindacale. Per quanto non previsto nel presente CCNL, si rinvia all'Accordo di Categoria in Allegato 1) e alle norme di Legge applicabili.

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

R.S.T.: Assemblea Sindacale retribuita nelle Aziende fino a 15 Lavoratori	
Destinatari:	Tutti i Dipendenti.
Misura del diritto:	Nelle Aziende da 7 a 15 Lavoratori: 4 ore annue di assemblea retribuita da utilizzare normalmente fuori dall'orario di lavoro per la Contrattazione di Secondo livello o situazioni di crisi dell'Azienda. Nelle Aziende fino a 6 Lavoratori: 2 ore annue alle stesse condizioni di cui sopra. Le ore di assemblea, ancorché eccedenti l'orario ordinario di lavoro, saranno retribuite come ore ordinarie.
Condizioni:	L'oggetto deve riguardare aspetti del lavoro aziendale d'interesse dei lavoratori. Va richiesta dalla RST con preavviso normale di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.
R.S.A.: Assemblea Sindacale retribuita nelle Aziende con oltre 15 Lavoratori	
Destinatari:	Tutti i Dipendenti.
Misura del diritto:	10 ore annue di assemblea retribuita da effettuarsi collettivamente durante o fuori l'orario di lavoro. Le ore di assemblea, ancorché eccedenti l'orario ordinario di lavoro, saranno retribuite come ore ordinarie.
Condizioni:	L'oggetto deve riguardare aspetti del lavoro aziendale d'interesse dei lavoratori. Va richiesta dalla RSA con preavviso normale di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.
Permessi per Cariche sindacali	
Destinatari:	Dipendenti componenti gli Organi direttivi, provinciali o nazionali, delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.
Misura del diritto:	Un'ora di permesso retribuito all'anno, per ciascun dipendente in forza, da utilizzare pro-quota da ciascuna RSA. Diritto di aspettativa non retribuita per la durata del mandato.
Condizioni:	I permessi devono essere richiesti dall'Organizzazione Sindacale interessata, con il preavviso normale di almeno 3 (tre) giorni lavorativi. L'aspettativa va richiesta con preavviso di almeno 30 giorni lavorativi.
Norma Comune	*Le ore non usufruite al 31/12 di ogni anno decadono, senza diritto del Lavoratore ad ottenere alcuna indennità sostitutiva o di riportare "a nuovo" il saldo del monte ore non utilizzato.*

TITOLO III
LIVELLI DI CONTRATTAZIONE E INCONTRI

Art. 17 - Livelli di Contrattazione Collettiva

Le Parti concordano di disciplinare questo CCNL in coerenza agli obiettivi di creare nuova occupazione e per favorire la crescita fondata sull'aumento dell'efficienza nonché, per quanto compatibile, per ottenere incremento delle retribuzioni. La Contrattazione si svolge, perciò, su due livelli:

a) **Primo livello**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore, anche solo detto "*CCNL*" e Accordi Nazionali allegati;
b) **Secondo livello**: Contratto Integrativo Aziendale, anche solo detto *Contratto Collettivo di Secondo Livello* o *Contratto di Secondo Livello Aziendale* o *Contratto di Secondo Livello*.

Art. 18 - Contrattazione Collettiva Nazionale di Primo livello

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

Art. 19 - Contrattazione Collettiva di Secondo livello

Premessa

Nei settori di applicazione del presente CCNL, nel tempo triennale della sua validità, a livello nazionale e specialmente a livello locale, molte condizioni operative possono radicalmente mutare. Nuove tecnologie dei materiali o informatiche, la fluidità e volatilità dei mercati, con il continuo affacciarsi di competitori stranieri che spesso hanno diversi oneri sul lavoro; le aperture di aziende straniere che tendono a rivolgersi per tutte le fornitore al loro mercato interno e variate condizioni quali, per esempio, delocalizzazioni settoriali, possono cambiare, "dall'esterno" e in tempi più ristretti della validità del CCNL, i parametri di redditività delle imprese. Per tali ragioni di carattere particolare, le Parti concordano sull'importanza e sulla prevalenza della Contrattazione Aziendale di Secondo livello, in quanto "Contrattazione speciale" e unica idonea a ricercare tutte le possibili soluzioni ai problemi locali, auspicandone, per questo, un'ampia diffusione.

La previsione Collettiva di primo livello ha, per tali ragioni, carattere sussidiario rispetto alla Contrattazione Aziendale di Secondo Livello e, pertanto, nelle materie delegate (*cfr. successivo articolo*), essa sarà sostituita da quest'ultima nelle singole disposizioni definite. Inoltre le Parti, riconoscendo la fondamentale importanza della gestione locale di una parte degli aspetti contrattuali,

concordano sulla possibilità che la Contrattazione Aziendale di Secondo livello, in casi e situazioni particolari quali la salvaguardia dei posti lavoro o in situazioni di obiettiva e provata difficoltà territoriale o aziendale, possa temporaneamente portare anche a risultati economici inferiori a quelli della Contrattazione collettiva sostituita.

In tali casi, però, gli obiettivi e i sacrifici richiesti dovranno essere:

1) dichiarati formalmente;
2) programmati in tempi definiti;
3) essere soggetti a verifica periodica.

Infine, tale Contrattazione "in pejus" dovrà essere approvata mediante Referendum Aziendale tra tutti i Lavoratori interessati e prevedere, a obiettivi raggiunti, future voci retributive o condizioni di compensazione dei sacrifici già sostenuti dai Lavoratori.

Art. 20 - Durata e Ambiti della Contrattazione di Secondo Livello

La Contrattazione di Secondo livello sarà preferibilmente svolta in sede aziendale e **avrà una durata normale di 3 (tre) anni**.

Essa potrà riguardare solo le materie e gli istituti contrattuali espressamente indicati nel presente articolo o gli specifici istituti che il CCNL indica come derogabili. La parte economica aggiuntiva potrà definire solamente l'introduzione di Premi di Risultato o, in caso di Cooperativa, gli eventuali ristorni, integralmente correlati ad elementi dall'esito incerto (*es. redditività, produttività, qualità, ecc.),* anche in concorso tra loro, o indennità strettamente giustificate da particolari tempi, modi o condizioni che siano richiesti dalla prestazione lavorativa in alcuni settori o uffici.

Le Parti sottoscrittrici il presente CCNL, per favorire la Contrattazione Aziendale di Secondo livello, concordano che, a richiesta delle Parti (*Aziende, Lavoratori o RSA/RST*), la Commissione Bilaterale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione, a richiesta fornisca indicazioni utili a definire aziendalmente modelli di "Premio", eventualmente anche per accedere ai benefici della "detassazione" (*ex D.I. del 25/03/2016*). Tali Premi dovranno conciliarsi con le compatibilità aziendali in funzione:

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

La Contrattazione Aziendale di Secondo livello potrà disciplinare pattiziamente le seguenti materie.

1) Sul Patto di Prova:

a) durata del periodo di prova (art. 138), ma entro i limiti legali consentiti.

2) Sull'Orario di lavoro:

a) la riorganizzazione dell'orario di lavoro ordinario o il ricorso al "lavoro agile" o profili particolari d'orario, la loro distribuzione nell'arco della giornata, settimana, mese e anno (Titolo XXVIII);
b) deroghe sulla durata del lavoro giornaliero, settimanale, mensile e/o annuale, eccezionalmente, sul riposo giornaliero e sul riposo settimanale (artt. 145, 155 e 156);
c) definizione dei limiti massimi dell'orario di lavoro settimanale per i Lavoratori discontinui (art. 152);
d) modi di godimento dei riposi, pause intermedie o intervalli per la consumazione dei pasti (art. 162);
e) turni delle ferie (art. 164);
f) disciplina del lavoro a turni, anche quando a ciclo continuo, c.d. "H24" (artt. 146 e 150);
g) ampliamento della Banca delle Ore e individuazione delle rarefazioni collettive (art. 262);
h) casi di superamento dei limiti previsti per il lavoro straordinario e supplementare, con individuazione di riposi compensativi (art. 259);
i) adozione di particolari regimi di flessibilità aziendale;
j) adeguare le maggiorazioni orarie nel lavoro supplementare, straordinario e in caso di attivazione della Banca delle Ore, secondo lo Schema di Ipotesi di Accordo pubblicato nel sito: *https://cisalterziario.it.*

3) Sulle mansioni:

a) eventuali cambi delle mansioni assegnate ai Lavoratori per modifica degli assetti organizzativi;
b) proposta alla Commissione Bilaterale Nazionale d'Interpretazione d'inserire nella Classificazione del personale profili ed esemplificazioni mancanti.

4) Sul trattamento economico, assistenziale e di *Welfare*:

a) istituzione o disciplina particolare degli eventuali Premi di produttività o presenza, dell'Indennità di trasporto, dell'Indennità di mensa o dei buoni pasto;
b) previsione di Ristorni per i Soci Lavoratori e loro regolamentazione;
c) ampliamento delle prestazioni di *Welfare Contrattuale*;
d) previsione di specifiche destinazioni del *Welfare Aziendale* (art. 179) e della destinazione di parte dei Premi di risultato alla Previdenza complementare (punto 8), lettera f) art. 178);

e) casi collettivi di istituzione e disciplina delle retribuzioni variabili per gli Operatori di Vendita;
f) previsione di contabilizzazione mensile dei ratei di tredicesima;
g) casi di ammissibilità del pagamento della tredicesima in ratei mensili;
h) lavoro e retribuzione a cottimo;
i) in materia di T.F.R., le condizioni di *miglior favore* ex comma 11, art. 2120 c.c., nel rispetto dei criteri previdenziali e legali vigenti.

5) Sul cambiamento della sede di lavoro:

a) disciplina dei trattamenti aziendali nei casi particolari di trasferimento, trasferta, distacco o comando.

6) Sulle tipologie contrattuali:

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

7) Sui controlli a distanza:

a) accordi sull'introduzione di impianti audiovisivi e nuove tecnologie (art. 312).

8) Sull'appalto:

a) le condizioni particolari nei cambi d'appalto.

9) Sullo stato di crisi aziendale:

a) eventuali deroghe *in pejus* rispetto ai diritti contrattuali (*per essere operative, necessitano della validazione mediante Accordi di Secondo livello, approvati da Referendum Aziendale*). Sono ammesse deroghe alle previsioni contrattuali in tema di retribuzione solo nei casi di accertata crisi aziendale, quando tali accordi "di prossimità" siano necessari alla salvaguardia dell'occupazione; essi devono indicare le motivate ragioni, i tempi di applicazione previsti e, all'atto di superamento della crisi, dei premi di risultato condizionati che compensino il sacrificio della deroga in pejus dei lavoratori. Resta inteso che sono incomprimibili: la "Paga Base Nazionale Conglobata Mensile" (art. 250) e gli "Aumenti Periodici d'Anzianità (art. 253).

b) attivazione degli ammortizzatori sociali, compresa la stipulazione dei Contratti di Solidarietà.

10) Sugli incontri sindacali e informativi:

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

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

11) Sugli Enti Bilaterali:

a) attivazione di particolari percorsi formativi, anche e-learning, attagliati alle caratteristiche dell'Azienda in materia di apprendistato e iniziative di formazione professionale.

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

Art. 21 - Procedure di attivazione della Contrattazione di Secondo Livello

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

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste e il

successivo termine di tre mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d'apertura delle trattative. A regime, per le proposte di rinnovo del Contratto di Secondo livello è necessario che una delle Parti ne dia disdetta almeno due mesi prima dalla relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative.

Nei due mesi antecedenti e nei due mesi successivi alla scadenza del Contratto di Secondo livello, e comunque per un periodo complessivamente pari ad almeno 4 (quattro) mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette e, durante tale periodo, i trattamenti economici e la parte normativa, previsti dal Contratto di Secondo livello scaduto, continueranno ad essere applicati *in prorogatio*.

Dal primo giorno del terzo mese successivo alla scadenza, cesseranno gli effetti di tutti gli Accordi di Secondo livello scaduti che, da tale termine, non saranno più applicati.

Nel caso di stallo delle trattative di secondo livello per oltre cinque mesi, le Parti regolarmente iscritte all'ENBIC, per favorire un accordo, interesseranno gli Organismi Nazionali di riferimento che hanno sottoscritto il presente CCNL.

Art. 22 - Premio di Risultato (P.d.R.)

Le Parti, al fine di favorire l'incremento del reddito dei Lavoratori compatibile con l'esercizio, dichiarano il reciproco interesse ad ampliare le forme di retribuzione premiante, attraverso la Contrattazione Aziendale di Secondo livello, concordando porzioni di **retribuzione esclusivamente commisurate agli incrementi od obiettivi di produttività, presenza, redditività, qualità, efficienza organizzativa e innovazione**, oltre ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

In particolare, per permettere la fruizione dei vantaggi fiscali e previdenziali, il Premio di Risultato potrà essere riconosciuto anche attraverso il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro o previsioni alternative di *Welfare* (vedi artt. 177 e 178 del presente Contratto).

La gestione paritetica si realizza mediante schemi organizzativi che permettano di coinvolgere in modo diretto e attivo i lavoratori nei processi di innovazione e di miglioramento delle prestazioni aziendali, finalizzati ad ottenere incrementi di efficienza e produttività e condizioni di miglioramento della qualità della vita e del lavoro (*Cfr. Circ. Agenzia entrate n. 5 del 2018, par. 1.2*).

Per questo, le Parti intendono promuovere la Contrattazione Aziendale di Secondo livello, normalmente sottoscritta tra Azienda e R.S.A., avente le caratteristiche previste dal Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 e s.m.i.

In merito agli indicatori di misurazione dei Premi incentivanti previsti dall'art. 2 del citato Decreto Ministeriale, le Parti confermano che gli stessi devono determinare un effettivo incremento della produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, essere oggettivi e verificabili dai Lavoratori.

Inoltre, gli indicatori dovranno essere conformi all'Accordo Quadro Interconfederale e i Premi corrispondenti essere fissati in funzione dei risultati ottenuti, dagli Accordi Integrativi Aziendali sottoscritti dalla R.S.A. e dall'Azienda.

Così come previsto dall'art. 11 del presente CCNL, l'Accordo di Secondo livello che istituisce o regola il Premio di Risultato dovrà essere preferibilmente sottoposto a Referendum Aziendale, ogniqualvolta le deleghe individuali e gli iscritti al/ai Sindacato/i sottoscrittore/i siano inferiori al 50% (cinquanta percento) della forza lavoro cui si applica l'Accordo.

Le Associazioni Datoriali e le Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici o l'apposita Commissione dell'Ente Bilaterale di Categoria, si rendono disponibili ai Datori di lavoro che applicano integralmente il presente CCNL e ai loro Lavoratori dipendenti, per favorire la corretta applicazione del presente articolo, nonché per l'assistenza nella Contrattazione Aziendale di Secondo livello.

Art. 23 - Esame congiunto territoriale

A livello provinciale o aziendale, su richiesta di una delle Parti sottoscrittrici il presente CCNL, le Associazioni territoriali Datoriali e dei Lavoratori, s'incontreranno per il tramite delle rispettive Organizzazioni Sindacali firmatarie, al fine di procedere ad un esame congiunto sulla stima delle condizioni operative future e sulle possibilità di raggiungimento d'intese aziendali.

TITOLO IV
DIRITTI D'INFORMAZIONE

Art. 24 - Diritti di Informazione

A. Di comparto territoriale - Le Aziende che applicano il presente Contratto e che occupano a tempo indeterminato più di:

a) 25 Dipendenti, se operano nell'ambito di una sola provincia;
b) 50 Dipendenti, se operano in più province ma nell'ambito di una sola regione;
c) 200 Dipendenti, se operano nell'ambito nazionale in più regioni;

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

Nell'occasione degli incontri, a richiesta del Sindacato, anche al di fuori delle scadenze previste, le Aziende forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni, anche orientate al raggiungimento d'intese, preventive alla fase d'attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, utilizzo di lavori atipici, innovazione tecnologica, acquisizioni o incorporazioni che investano gli assetti aziendali, e informazioni sui nuovi insediamenti nel territorio.

Nelle medesime occasioni, a richiesta saranno fornite informazioni sull'effettuazione del lavoro domenicale e festivo, nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie d'impiego ivi utilizzate. Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle Aziende quali, ad esempio, sui Codici di condotta disciplinare interni, Certificazioni, asseverazioni, situazione infortunistica aziendale e conflitti di lavoro.

B. Aziendali - Con la stessa periodicità e alle stesse condizioni di cui al primo comma del paragrafo A. del presente articolo, le Aziende, a domanda, forniranno alle Organizzazioni Sindacali e/o alle RSA, informazioni orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D. Lgs. 25/2007, riguardanti:

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

Inoltre, sempre con cadenza annuale, l'Azienda, a richiesta delle proprie R.S.A. o della R.S.T., è tenuta a informarle sull'andamento del ricorso del lavoro:

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

Copia del verbale conclusivo di tali incontri sarà inoltrata per conoscenza anche all'Organizzazione Nazionale di ciascuna parte interessata.

<u>In caso di assunzione di personale a tempo parziale</u>, il Datore di lavoro è tenuto a informare tempestivamente il personale già dipendente con

contratto a tempo pieno, occupato in unità periferiche aziendali site nello stesso comune, anche mediante comunicazione scritta da affiggere in luogo accessibile a tutti, ed è tenuto a prendere in prioritaria considerazione, nell'ambito della fungibilità, le domande interne di trasformazione a tempo parziale.

Al fine di favorire la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, il Datore di lavoro è tenuto a informare i lavoratori assunti a tempo determinato e le R.S.A. o R.S.T., dei posti vacanti a tempo indeterminato, che si rendano disponibili in azienda, riferentesi alle medesime mansioni del lavoratore informato.

Tali previsioni potranno essere ottemperate anche mediante affissione in bacheca aziendale della relativa comunicazione.

Art. 25 - Commissioni Paritetiche Settoriali

A tutela delle realtà lavorative di più ridotte dimensioni, annualmente (*di norma, entro il primo semestre*), le Parti, a richiesta di una di esse, s'incontreranno anche con la presenza degli R.S.T. e dei R.S.D., al fine di effettuare un esame congiunto del quadro sociale ed economico del settore, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi d'innovazione. Saranno altresì presi in esame:

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

Inoltre, nel corso della vigenza contrattuale, a richiesta di una delle Parti stipulanti il presente Contratto, saranno affrontati le materie e definiti gli obiettivi in appositi incontri relativi :

a) ai fabbisogni occupazionali, su quelli formativi e in particolare sulla riqualificazione professionale;
b) alle problematiche aziendali connesse alla previdenza integrativa, all'assistenza sanitaria integrativa e al *Welfare*;
c) alla costituzione, a livello nazionale, di funzionali strumenti bilaterali di settore;

d) all'esame e l'elaborazione di un Codice di condotta sulla tutela della dignità della persona (molestie sessuali, mobbing) nel settore, tenuto conto delle risoluzioni e raccomandazioni Comunitarie;

e) alla costituzione, ove non già operativa, delle Commissioni paritetiche provinciali di conciliazione per la gestione della "composizione delle controversie", di cui ai D.Lgs. del 31/03/1998, n. 80 e del 29/10/1998, n. 387 e s.m.i., nonché la nomina dei rappresentanti e la sede operativa delle stesse, così come previsto dal presente Contratto;

f) alla nomina dei membri/arbitri dei collegi d'arbitrato e la sede operativa degli stessi, così come previsto dal presente CCNL e dalla Legge.

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

Allorquando le tematiche trattate riguardino categorie professionali quali Quadri e Dirigenti, sarà data facoltà ad almeno un R.S.A. di queste Categorie di fruire in modo specifico del diritto di informazione e partecipazione.

TITOLO V
CCNL: DECORRENZA e DURATA, RAFFREDDAMENTO e I.V.C.

Art. 26 - CCNL: Decorrenza e Durata

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ha validità **dal 1° Ottobre 2019 e scadrà il 30 Settembre 2022**, sia per la parte economica che normativa.

Il CCNL, se non disdetto mediante raccomandata A.R. alla controparte, almeno sei mesi prima della sua scadenza, s'intenderà tacitamente prorogato d'anno in anno.

In caso di disdetta, il presente CCNL manterrà piena efficacia economica e normativa fino al successivo accordo di rinnovo.

La proposta di rinnovo (*piattaforma contrattuale datoriale o sindacale*) dovrà preferibilmente pervenire all'altra Parte almeno tre mesi prima della data di scadenza del CCNL o dal termine della proroga.

Art. 27 - CCNL: Clausole di raffreddamento

Durante i tre mesi antecedenti e nei sei mesi successivi alla scadenza del presente CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a nove mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali di sospensione dei benefici contrattuali o di sciopero, né

procederanno ad azioni dirette. A tal proposito, le Parti richiamano l'Accordo Quadro del 25 giugno 2018 sottoscritto tra le Associazioni Datoriali e Sindacali "*Sugli assetti dei livelli della Contrattazione e sulle regole della stessa*".

Art. 28 - CCNL: Indennità di Vacanza Contrattuale

In applicazione al citato Accordo Quadro, le Parti si danno atto che, in caso di disdetta contrattuale, **dal primo giorno del quarto mese successivo alla data di scadenza del CCNL** dovrà essere corrisposta ai Lavoratori dipendenti un'indennità retributiva provvisoria denominata "*Indennità di Vacanza Contrattuale*" pari al **70%** (*settanta per cento*) della differenza tra l'Indice IPCA al netto degli energetici importati, misurato al primo mese successivo alla decorrenza del CCNL e quello misurato al primo mese successivo alla data di sua scadenza.

L'Osservatorio Nazionale costituito presso l'Ente Bilaterale determinerà, entro l'ultimo giorno del secondo mese successivo alla scadenza del CCNL, la Tabella delle **Indennità di Vacanza Contrattuale** per ciascun livello d'inquadramento, applicando i criteri che precedono.

Dal primo giorno del mese di decorrenza della rinnovata retribuzione prevista dal nuovo CCNL, l'Indennità di Vacanza Contrattuale cesserà di essere corrisposta per decadenza.

In sede di rinnovo del CCNL sarà anche definita l'eventuale compensazione delle differenze retributive per il periodo di vacanza contrattuale. Inoltre, le Parti in attuazione dell'Accordo Quadro sugli assetti dei livelli della Contrattazione, prima di ciascun rinnovo, valuteranno l'entità del recupero degli scostamenti dell'Indice IPCA, depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, anche in funzione della situazione socio economica di settore, conciliando le primarie esigenze di salvaguardia e di espansione dei posti di lavoro con la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni.

TITOLO VI
CCNL: ESCLUSIVA, STAMPA E DISTRIBUZIONE

Art. 29 - CCNL: esclusiva

Il presente CCNL sarà editato a cura delle Parti sottoscrittrici nel testo conforme all'originale con le modifiche o integrazioni eventualmente intervenute. Inoltre, nel sito dell'En.Bi.C. (*www.enbic.it*) sarà editato il **Testo Ufficiale**, sempre aggiornato, che farà fede in caso di controversia, comprendendo anche le eventuali modifiche disposte a seguito delle Interpretazioni Contrattuali emesse dalla Commissione Bilaterale Nazionale di

Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione.

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

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

Gli Enti Istituzionali (C.N.E.L.: *Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro*, sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ecc.), le Banche Dati, i Datori di lavoro iscritti a una delle Associazioni sottoscrittrici e i Dipendenti delle Aziende ove si applica questo CCNL, purché regolarmente iscritte all'ENBIC, potranno liberamente utilizzare il presente Testo, anche memorizzandolo su supporti informatici.

Art. 30 - CCNL: distribuzione a Enti

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

Art. 31 - CCNL: distribuzione ai Lavoratori

L'Azienda è tenuta a distribuire gratuitamente a ogni singolo Dipendente, in servizio o neo assunto, una copia del Testo Ufficiale del presente CCNL, previa sottoscrizione che ne attesti la consegna.

L'Ente Bilaterale di Categoria, appena disponibile la Stampa Ufficiale, a richiesta, invierà contrassegno alle Aziende tante copie del presente CCNL quanti sono i loro Lavoratori iscritti all'ENBIC.

Inoltre l'Azienda, in attuazione del 1° comma dell'art. 7, L. 300/1970, dovrà esporre, in luogo accessibile ai Lavoratori, almeno l'estratto della parte disciplinare del presente CCNL, integrata con le altre eventuali specifiche norme aziendali.

TITOLO VII
CCNL: EFFICACIA

Art. 32 - CCNL: Efficacia

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia obbligatoria solo ed esclusivamente nei confronti dei Dipendenti di Datori di lavoro che applicano il presente CCNL e che siano iscritti a una delle Associazioni Datoriali stipulanti e all'ENBIC, versando mensilmente mediante Mod. "F24" le quote previste per ciascun Dipendente.

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

TITOLO VIII
CCNL: DEFINIZIONI

Art. 33 - Definizioni contrattuali

I vari termini indicati nel presente CCNL si assumono nel significato di seguito precisato.

A) Sulla Retribuzione

a. "***Trattamento complessivo*"**:

E' costituito da tutti gli elementi retributivi stabili dovuti al Lavoratore, in denaro o in natura, quale corrispettivo della prestazione lavorativa, oltre le prestazioni Sanitarie Integrative e Assicurative e di *Welfare Contrattuale*. Ai fini del presente CCNL, esso comprende: la P.B.N.C.M., l'Elemento Perequativo Mensile Regionale, gli Aumenti periodici di anzianità, gli eventuali benefici della Contrattazione di Secondo livello, le voci previste dal Contratto Individuale quali, ad esempio, il Superminimo, le Indennità correlate ai modi della prestazione *(per lavoro notturno, festivo, ecc.)*, le Indennità correlate alla mansione, gli eventuali buoni pasto, indennità o servizi di mensa e/o di trasporto, le prestazioni dovute per il *Welfare Contrattuale*, così come per l'Assistenza Sanitaria Integrativa e per le garanzie Assicurative Vita.

b. "***Paga Base Nazionale Conglobata Mensile***" o "***P.B.N.C.M.***":

Comprende gli importi lordi mensili della retribuzione contrattualmente definita per la generalità dei Lavoratori nell'apposita Disciplina Speciale del presente CCNL, commisurata alla Categoria e livello d'inquadramento professionale (art. 250). Essa è già comprensiva anche dell'ex indennità di contingenza e dell'E.D.R. In caso di Tempo Parziale, essa dovrà essere rapportata all'Indice di Prestazione.

c. "***Elemento Perequativo Mensile Regionale***":

È un elemento retributivo lordo, aggiuntivo alla P.B.N.C.M. (art. 251), introdotto al fine di recuperare, almeno parzialmente, il differenziale dei diversi Indici Regionali del costo della vita. Esso sarà riconosciuto in funzione della Categoria e livello professionale d'inquadramento, della Regione di riferimento e, in caso di Tempo Parziale, dovrà essere rapportato all'Indice di Prestazione.

d. "***Retribuzione Mensile Normale***" o "***R.M.N.***":

S'intende la retribuzione "fissa" mensile lorda, parametrata all'Indice di Prestazione in caso di Tempo Parziale, costituita dai seguenti elementi:

- Paga Base Nazionale Conglobata Mensile;
- Elemento Perequativo Mensile Regionale;
- Aumenti periodici d'anzianità (c.d. *scatti*);
- Superminimi "*ad personam*";
- tutti gli altri elementi retributivi derivanti dalla Contrattazione Individuale o Collettiva, che siano stati previsti utili per le retribuzioni differite e il T.F.R.

e. "***Retribuzione Oraria Normale***" o "***RON***":

Si ottiene dividendo la "*Retribuzione Mensile Normale*" per il Divisore convenzionale orario che, salvo per i lavoratori discontinui, è pari a **173** (centosettantatre).

f. "***Retribuzione Giornaliera Normale***" o "***R.G.N.***":

Si ottiene dividendo la "*Retribuzione Mensile Normale*" per il Divisore convenzionale giornaliero, che è pari a **26** (ventisei).

g. "***Retribuzione Mensile di Fatto***" o "***R.M.F.***":

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

- Indennità di Vacanza Contrattuale;
- Gli eventuali importi previsti dalla Contrattazione di secondo livello;
- Indennità correlate alla mansione (*ad esempio: indennità di trasferta, indennità trasfertisti, maggiorazioni e indennità di turno, indennità di maneggio denaro, ecc.);*
- Retribuzioni extraorarie con maggiorazioni (*ad esempio: per lavoro straordinario, supplementare, festivo, notturno ecc.*);

- Eventuali importi forfettariamente riconosciuti per lavoro extraorario contrattuale (*forfetizzazione lavoro supplementare e/o straordinario*);
- Premi (*ad esempio: premio presenza, di produttività, di risultato, ecc.);*
- Indennità sostitutive (*ad esempio, per ferie maturate e non godute, di preavviso, di trasporto, ecc.*).

h. "***Integrazione Mensile Variabile***":

Ogniqualvolta le Parti stabiliscono in un Contratto Individuale una retribuzione fissa mensile (*per esempio, per dare certezza al Lavoratore di poter affrontare delle spese mensilmente ricorrenti*), si potrà prevedere la voce di "Integrazione Mensile Variabile" quale complemento tra la R.M.F. (Retribuzione Mensile di Fatto) spettante e l'importo mensilmente pattuito. Nel caso di minori retribuzioni contrattualmente dovute (*per trattenute per danni, per sciopero, per multa, sospensione disciplinare, assenze per malattia, mese parzialmente lavoro ecc.*), tali differenze NON saranno compensate dall'Integrazione Mensile Variabile.

Nel caso di retribuzione fissa mensile, ottenuta mediante un'Integrazione Mensile Variabile ricorrente, la R.M.F. coinciderà con la retribuzione fissa mensile pattuita, aumentata delle "retribuzioni extraorarie con maggiorazioni", eventuali Indennità sostitutive e Premi condizionati annuali.

i. "***Retribuzione Media Globale Giornaliera***" o "***R.M.G.G.***":

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

j. "***Divisori Convenzionali***" o " ***DC***":

Orario: **173**

Giornaliero: **26**

k. "***Rimborso spese***":

S'intende il ristoro delle spese sostenute dal Lavoratore in nome e per conto dell'Azienda, ivi comprese le spese di viaggio, vitto e pernottamento, conseguenti al lavoro comandato al di fuori della sede abituale, nei limiti della normalità o preventivamente concordate. In caso di prestazione comandata al di fuori dal Comune della sede abituale di lavoro, il rimborso delle spese di vitto e alloggio può essere sostituito dall'Indennità di trasferta con esenzione contributiva e fiscale, nei limiti legalmente previsti, mentre

eventuali importi eccedenti faranno parte della R.M.F. Il Rimborso spese, per la sola documentazione contabile, potrà essere contabilizzato e riconosciuto unitamente alla retribuzione mensile dovuta, ma esso non sarà soggetto a contribuzione previdenziale né a prelievo fiscale.

l. "***Cottimo***":

Forma di retribuzione, normalmente incentivante, per la quale si riconosce al lavoratore una tariffa predeterminata in relazione alle quantità prodotte o al raggiungimento di eventuali soglie di produttività. Può essere individuale o collettivo. Il cottimo individuale è normalmente "a misura" e "a tempo", quando il cottimo dipende dalle quantità prodotte in un arco di tempo predefinito. Nel cottimo legato al rendimento di una generalità di lavoratori, la tariffa è invece normalmente mista, a misura e a tempo, nel senso che il cottimo viene "pesato" sulle ore effettivamente lavorate dal singolo componente del gruppo di cottimo. In sintesi, si distinguono le seguenti forme di cottimo:

- cottimo pieno, quando la retribuzione è determinata solo a misura delle quantità prodotte;
- cottimo misto, quando la retribuzione è calcolata in parte a tempo ed in parte a misura;
- cottimo collettivo, quando la retribuzione è legata al rendimento di un gruppo organizzato di lavoratori;
- concottimo, che designa un particolare trattamento retributivo riservato a lavoratori che non partecipano direttamente alle lavorazioni e il cui cottimo è determinato da quello spettante ai lavoratori cottimisti di riferimento.

Il lavoro a cottimo sarà aziendalmente definito tenendo conto delle caratteristiche settoriali produttive mediante la Contrattazione Aziendale di secondo livello.

B) Sul Tempo

a. **"*Anno Solare*"**:

Arco temporale di 366/365 giorni, a seconda che includa o meno il 29 Febbraio.

b. **"*Anno di Calendario*"**:

Arco temporale dal 1° gennaio al 31 dicembre.

c. **"*Giorni di Calendario*"**:

Giorni solari compresi nel periodo considerato.

d. "***Giorni***":

Salvo che non sia diversamente precisato, si computano dal giorno d'inizio e fino al termine od al compiersi della condizione, senza soluzione di continuità.

e. "***Giorni lavorabili***" e "***Giorni lavorativi***":

Nel lavoro giornaliero (5+2), il computo si effettua deducendo dai giorni dell'anno di calendario i giorni festivi, di riposo, delle ferie contrattualmente previste e i giorni delle festività infrasettimanali cadenti nell'anno. Negli altri profili d'orario, dai giorni dell'anno si dedurranno i giorni di ferie contrattualmente previsti, quelli di riposo, i festivi e le festività che siano previste come godute.

f. "***Giorni lavorati*"**:

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

g. ***"Mese Lavorato"***:

Ai fini della maturazione degli istituti contrattuali, il mese si considera lavorato quando vi sia stata prestazione lavorativa per più di **14** giorni di calendario. La prestazione lavorativa decorre dal primo e comprende l'ultimo giorno effettivamente lavorato.

h. **"*Fine Settimana*"**:

Il periodo che va dalle ore 14:00 di venerdì alle ore 6:00 del lunedì.

i. **"*Periodo Feriale Estivo*"**:

Il periodo che va dal 15 maggio al 30 settembre.

j. **"*Periodo Feriale Natalizio*"**:

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

k. **"*Periodo Feriale Pasquale*"**:

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

C) Sulle Parti del rapporto di lavoro

a. "***Ente***", "***Cooperativa Sociale***", "***Impresa Sociale***", "***Fondazione***", "***Impresa***", "***Azienda***", "***Datore di lavoro***" e "***Datore***":

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

b. "***Lavoratore***" e "***Dipendente***":

Nel CCNL sono termini utilizzati come sinonimi del Soggetto prestatore di lavoro subordinato. Agli effetti dell'interpretazione e dell'applicazione del presente CCNL, con la dizione "Lavoratore" e/o "Dipendente", s'intendono sia i Dirigenti, che i Quadri, gli Impiegati e gli Operai. In caso di clausole che interessino una sola Categoria di Lavoratori, sono usate le dizioni separate di "*Dirigente*", "*Quadro*", "*Impiegato*" o di "*Operaio/Operatore*".

c. "***Parti aziendali***":

S'intendono i Rappresentanti dell'Ente e dei Lavoratori. Normalmente, tale termine è utilizzato per individuare i soggetti delegati alla sottoscrizione degli Accordi aziendali di secondo livello.

d. **"*Generalità dei lavoratori*"**:

S'intendono tutti i Dipendenti di un Insieme, quali: una determinata Categoria (*Dirigenti*, *Quadri*, *Operai o Impiegati*) o Reparto (*servizio, settore aziendale ecc*.) o mansioni (*amministrativi, tecnici, commerciali ecc*.) o dell'intera Impresa.

e. **"*Lavoratore Assistito*"**:

Così si qualifica il Lavoratore che, in un contenzioso, esercita il suo diritto a farsi assistere o rappresentare dal Sindacato cui aderisce o Sindacato o Assistente cui conferisce mandato. *Per esempio: per la presentazione delle giustificazioni alle contestazioni disciplinari o l'assistenza presso il Collegio di Conciliazione e Arbitrato ai sensi dell'art. 7 della L. 300/1970; in caso di richiesta di Convocazione facoltativa presso la ITL ai sensi dell'art. 410 del c.p.c.; in caso di Conciliazione obbligatoria per licenziamento per "giustificato motivo oggettivo" ai sensi dell'art. 7 della L. 604/1966.* L'assistenza individuale è libera, mentre l'Assistenza e la Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori sono riservate alle Organizzazioni Sindacali che hanno sottoscritto il presente CCNL o l'Accordo di Secondo livello vigente presso l'Impresa.

f. **"*Accordo Assistito*"**:

Quando il Lavoratore acconsente a un Accordo Transattivo (ex artt. 410/411 c.p.c.), con sottoscrizione contestuale delle Parti, dell'Assistente Sindacale cui il dipendente abbia conferito mandato e dei Conciliatori. In assenza di sottoscrizione con le forme previste dagli artt. 410/411 c.p.c., s'intende "assistito" l'Accordo tra Impresa e Lavoratore/ori alla presenza e con la sottoscrizione della R.S.A./R.S.T.

D) Sul Contratto di lavoro

a. ***"Contratto Collettivo di Lavoro"***:

E' il Contratto che disciplina il rapporto di lavoro dal punto di vista normativo e retributivo per la generalità dei lavoratori dipendenti o per una determinata categoria di essi. Se il Contratto Collettivo ha un ambito applicativo riferito all'intero territorio nazionale, si definirà "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro" (*come il presente CCNL*). I Contratti Collettivi, oltre che Nazionali, possono essere Regionali, Provinciali, Aziendali, di Reparto o di Mansioni, di Settore ecc. e ciascuno di essi regolamenterà situazioni particolari non comprese nel CCNL. I Contratti Collettivi "particolari", quando rispettano le condizioni inderogabili legali e quelle previste in fatto di Rappresentanza Collettiva (art. 3) o di Referendum Aziendale, essendo "*disciplina speciale*", avranno prevalenza rispetto alle corrispondenti disposizioni generali del CCNL.

b. ***"Contratto Individuale di Lavoro"*** o **"*Contratto Individuale*"** o ***"Lettera o Contratto di assunzione"*** :

E' il Contratto che disciplina il rapporto di lavoro individuale, tra Lavoratore e Datore di lavoro.

Nella Lettera d'assunzione devono essere contenute tutte le informazioni previste dall'art. 135, oltre ogni altra previsione rientrante nell'autonomia privata negoziale, concordata tra le Parti, sia di natura normativa che economica, purché essa non contraddica condizioni inderogabili legali, non sia complessivamente peggiorativa rispetto alle previsioni del CCNL o di altri Contratti Collettivi applicabili presso l'Ente e sia determinata o determinabile. In alcuni casi, è richiesta la forma scritta quale requisito essenziale (*per esempio in presenza del Patto di Prova*); in altri, la forma scritta è richiesta solo ai fini della prova. Nella Lettera d'assunzione dovrà essere precisato anche il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che regolerà il rapporto in questione per

tutto quanto non espressamente previsto a livello individuale tra le Parti o nel caso di più favorevole condizione collettiva.

c. ***"Impegno"*** o ***"Impegnativa d'assunzione"***:

Prima dell'assunzione e della sottoscrizione del Contratto Individuale, le Parti (*Datore di lavoro e Lavoratore*) potranno sottoscrivere un reciproco impegno alla futura instaurazione del rapporto di lavoro alle condizioni che, seppur in modo sintetico, dovranno essere ivi richiamate.

Per essere vincolante, esso dovrà quindi essere sottoscritto dalle Parti interessate (c.d. *Contraenti*) e prevedere i seguenti elementi:

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

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

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

Si ha quando è richiesta la forma scritta quale elemento essenziale e la cui assenza determina nullità delle condizioni derogatorie di altre legali e/o contrattuali.

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

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

E) Sull'Orario di lavoro

a. "***Tempo Pieno":***

È il normale orario di lavoro, stabilito in **40 ore ordinarie settimanali**. Per gli Addetti ai Servizi che lavorano in turni periodici nelle turnistiche "6+1+1", il normale orario medio di lavoro settimanale è stabilito in 42 ore ordinarie. In caso di cambio turno, il normale orario di lavoro di 40 ore settimanali potrà variare con una

composizione plurisettimanale o plurimensile dell'orario ordinario di lavoro, sempre nel rispetto dei limiti contrattuali e legali.

b. "***Tempo Parziale***":

È l'orario di lavoro, fissato dal Contratto Individuale, in misura inferiore rispetto al Tempo Pieno. L'articolazione del Tempo Parziale potrà essere: "*orizzontale*", "*verticale*" o "*mista*", come previsto dall'art. 37 del presente CCNL.

c. "***Indice di Prestazione***" o "***IP***":

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

d. "***Orario di lavoro***":

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

e. "***Orario di lavoro settimanale***":

Nel Tempo pieno è di **40** ore ordinarie normalmente distribuite su 5 o 6 giorni alla settimana. Per gli Addetti ai Servizi con turni di lavoro 6+1+1 a copertura "H24", al fine di garantire la rotazione tra i diversi turni, l'orario di lavoro settimanale sarà distribuito in modo "plurisettimanale" su cicli di 8 giorni. Nel tempo parziale orizzontale, l'orario di lavoro settimanale è dato dal prodotto tra l'***Indice di Prestazione*** e l'orario settimanale pieno.

Per i lavoratori discontinui (art. 152), l'orario di lavoro ordinario settimanale potrà essere compreso tra 41 e 45 ore.

f. **"*Orario di lavoro (giornaliero o settimanale) normale*"**:

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

g. **"*Lavoro ordinario spezzato*"**:

È la prestazione ordinaria lavorativa suddivisa in due parti giornaliere, con un intervallo * intermedio superiore a un'ora
(** l'intervallo è definibile con Accordo di Secondo livello, ex art. 162).*

h. **"*Lavoro Supplementare*"**:

Nel contratto a Tempo Parziale è il lavoro prestato oltre l'orario di lavoro normale pattuito con il Lavoratore (*orizzontale, verticale o misto*), entro i limiti previsti all'art. 40 e l'orario contrattuale previsto per il tempo pieno, superati i quali assume la qualifica di "*lavoro straordinario*". Nel Tempo Pieno, è il lavoro richiesto, autorizzato e svolto, per recupero di ritardi o fermate del lavoro imposte da cause di forza maggiore, oltre l'orario giornaliero contrattualmente predeterminato, ma entro i limiti mensili di lavoro effettivo previsti dall'orario contrattuale.

i. "***Consolidamento dell'orario di lavoro***":

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

j. **"*Lavoro Straordinario*"**:

È il lavoro prestato al di fuori dei termini iniziali e finali dell'Orario di lavoro giornaliero e/o settimanale normale, così come previsto per la prestazione a Tempo Pieno.

k. "***Lavoro prolungato***":

È la prestazione lavorativa (*di flessibilità, di straordinario, di straordinario con riposo compensativo, di lavoro supplementare o d'intensificazione con accredito nella Banca delle Ore*), richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro e in eccedenza ad esso.

l. **"*Lavoro extra ordinario spezzato*"**:

È la prestazione lavorativa (*di flessibilità, di straordinario, di straordinario con riposo compensativo, di lavoro supplementare o d'intensificazione con accredito nella Banca delle Ore*), richiesta in modo non adiacente, per un tempo superiore a 30 minuti al normale orario ordinario di lavoro. Il lavoro extra ordinario "spezzato" comporta il rimborso delle spese di viaggio preventivamente concordate ed effettivamente sostenute e documentate dal Lavoratore per il rientro al lavoro e all'abitazione e deve avere una durata di almeno un'ora. In ogni caso, la retribuzione minima del lavoro extra ordinario spezzato deve essere di un'ora, con le relative maggiorazioni del lavoro spezzato incrementate però di 5 punti percentuali, oltre il rimborso delle spese.

m. **"*Lavoro notturno*"**:

È il lavoro prestato nell'arco temporale dalle ore 24:00 alle ore 6:00, mediante lavoro ordinario a turni, lavoro straordinario o intensificazioni dell'orario di lavoro con accredito nella Banca delle Ore.

n. "***Linee a catena***":

Quando i lavoratori sono impegnati all'interno di un processo produttivo in serie, con ritmo determinato dal flusso dei pezzi da lavorare presentati autonomamente ai lavoratori (nastri, catene, robot o simili), i quali non possono determinare il tempo di sequenza lavorativa. Normalmente vi sono più postazioni in serie che concorrono all'insieme delle operazioni con ripetizione costante dello stesso ciclo lavorativo su parti di un prodotto finale.

o. **"*Turni Avvicendati*"**:

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

- su "semi-turni", su 5 giorni lavorabili alla settimana, nel qual caso il lavoro si svolgerà, per esempio, dalle 6:00 alle 14:00 o dalle 14:00 alle 22:00 o con altro simile profilo;
- su tre turni con "turno continuo giornaliero" nelle 24 ore, normalmente dalle 6:00 alle 14:00, dalle 14:00 alle 22:00 o dalle 22:00 alle 6:00, con inizio dalle 06:00 del lunedì e termine alle 06:00 del sabato;
- con turnistiche su 6 giorni alla settimana, che potrebbero essere distribuiti con turni giornalieri di ore 6,66, pari a 6 ore e 40 minuti giornalieri per 6 giorni alla settimana. Tale turno può essere il solo giornaliero, oppure combinarsi in 2 turni (13,33 ore complessive lavorate/giorno, pari a 2 turni di 6 ore e 40 minuti) o 3 turni (per

complessive 20 giornaliere, pari a 3 turni, ciascuno di 6,66 ore e, cioè, di 6 ore e 40 minuti), con tutti i sabati lavorati nella medesima turnistica degli altri giorni della settimana. Tale turnistica si presta particolarmente alle produzioni a ciclo continuo, che richiedono soste giornaliere e settimanali per pulizia e manutenzione degli impianti;

- su turni "H24", i nastri orari prevedono la continuazione del lavoro senza soluzione di continuità. I riposi settimanali e i festivi saranno calendarizzati dalla turnistica, con distribuzione variabile all'interno dell'intera settimana.

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

F) Sulla Malattia e Infortunio

a. **"*Periodo di Carenza*"**:

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

b. **"*Periodo di Comporto*"**:

È il periodo di conservazione del posto di lavoro del lavoratore assente per malattia o infortunio.

Il periodo di comporto può essere "secco", quando considera un solo evento morboso, oppure "frazionato" o "per sommatoria", quando considera più eventi morbosi in un dato arco temporale. Nel presente CCNL, il periodo di comporto, come stabilito agli artt. 165 e 166, è frazionato e per sommatoria. Entro tale periodo complessivo l'Impresa, salvo il caso di licenziamento per *giusta causa* o per *giustificato motivo* (*oggettivo* o *soggettivo*), non potrà licenziare il Lavoratore.

c. ***"Anzianità applicativa"***:

Coincide con il periodo decorrente dall'assunzione del Lavoratore o dalla prima decorrenza di applicazione del presente CCNL (*o dal CCNL da esso rinnovato*), fino al termine finale di calcolo, depurato dai tempi di aspettativa (*retribuita o non retribuita*), ivi compresi i tempi di aspettativa e/o di congedo di maternità/paternità/parentale, puerperio e adozione.

d. **"*Infortunio in Itinere*"**:

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

G) Sulla Modifiche (*collettive o individuali*) dell'Orario di lavoro:

a. **"*Intensificazioni*"**:

Tempo aggiuntivo del normale orario di lavoro richiesto a titolo di flessibilità. L'Intensificazione, richiesta nel rispetto dei limiti e condizioni contrattuali, è obbligatoria e l'eventuale impossibilità va documentata come per il lavoro ordinario rientrante nel normale orario di lavoro. Le ore di Intensificazione effettivamente lavorate daranno diritto alla liquidazione, con la retribuzione mensile corrente, delle maggiorazioni previste all'art. 261 e (*le ore lavorate in intensificazione*) saranno poste a credito del Lavoratore nella "Banca delle Ore".

b. **"*Rarefazioni*"**:

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

Per le definizioni relative alla **Classificazione del Personale**, si rinvia all'art. 242 e seguenti della Disciplina Speciale del presente CCNL.

TITOLO IX
MOBILITÀ E MERCATO DEL LAVORO

Art. 34 - Mobilità e Mercato del Lavoro

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

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

TITOLO X
GLI ISTITUTI DEL NUOVO MERCATO DEL LAVORO

Art. 35 - Normale rapporto di lavoro

In assenza di esplicita diversa pattuizione scritta, il Contratto di lavoro si considera **a tempo pieno e indeterminato**.
Solo ricorrendo le condizioni previste dalla Legge e dal CCNL, l'Impresa usufruirà degli sgravi contributivi previsti.

Art. 36 - Istituti del nuovo mercato del lavoro

Si evidenziano le seguenti tipologie contrattuali.

A) LAVORI C.D. "TIPICI"

1) Tempo Parziale (artt. 37 - 45)
2) Tempo Determinato (artt. 46 - 57)
3) Contratto di Stabilizzazione (artt. 58 - 65)
4) Contratti di Solidarietà espansiva (art. 66)
5) Contratti di Solidarietà interna o difensiva (art. 67)
6) Telelavoro o "Lavoro a distanza" (artt. 68 - 82)
7) Lavoro Intermittente (artt. 83 - 89)
8) Somministrazione di lavoro (artt. 90 - 99)

B) TIPOLOGIE CONTRATTUALI FORMATIVE

9) Apprendistato (artt. 100 - 120)
10) Mobilità Verticale e Condizioni d'Ingresso (artt. 121 - 124)
11) Tirocinio o Stage (artt. 125 - 127)

C) LAVORI C.D. "ATIPICI"

12) Contratto di Collaborazione (artt. 128 - 134)

TITOLO XI
LAVORO A TEMPO PARZIALE

Premessa

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

- *se orizzontale: per garantire i servizi di durata temporale ridotta e giornalmente ripetuti quali, ad esempio, l'accensione d'impianti ed il loro avviamento e simili. Inoltre, può permettere al lavoratore la conciliazione di determinate particolari incombenze familiari/sociali;*
- *se verticale: per garantire i servizi nei fine settimana, durante i periodi feriali e per le intensificazioni annuali di lavoro e/o per permettere al lavoratore di educare/assistere i figli o congiunti in determinati periodi dell'anno (chiusure scolastiche e simili).*

Le Parti, mentre riconoscono l'importanza dello "jus variandi" al fine di permettere al Datore di organizzare il lavoro secondo le obiettive necessità dell'impresa, ricordano che il lavoro a Tempo Parziale, quand'è richiesto per esigenze personali o familiari reali e documentate, dovrà essere concesso, nei limiti del possibile, con la sola salvaguardia delle inderogabili esigenze di esercizio.

Da quanto precede, le Parti hanno concordato la disciplina dell'art. 40, che prevede maggiorazioni crescenti in funzione della diversa onerosità della prestazione richiesta e a seconda della sua collocazione.

Art. 37 - Lavoro a Tempo Parziale: definizione

Il Contratto di lavoro a Tempo Parziale prevede lo svolgimento dell'attività lavorativa con orario ridotto rispetto a quello ordinario previsto nel presente Contratto (40 ore/settimanali). Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze delle Aziende e dei Lavoratori, concordano che lo stesso possa essere di tipo:

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

Art. 38 - Lavoro a Tempo Parziale: condizioni di assunzione

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale necessita della volontarietà di entrambe le Parti (*Azienda e Lavoratore*) e, ai fini della prova, dovrà risultare da atto scritto, nel quale saranno indicati, oltre a quanto previsto dall'art. 135, i seguenti elementi:

1) l'indicazione della durata della prestazione lavorativa ridotta e della sua collocazione con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Quando è previsto il lavoro a turni, l'indicazione che precede può limitarsi a rinviare al calendario aziendale dei turni programmati;
2) il trattamento economico e normativo, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa ordinaria ridotta nel mese (*con applicazione dell'Indice di Prestazione*) e/o, nel Tempo Parziale Verticale, per gli istituti plurimensili (in proporzione alle ore lavorabili nell'anno);
3) l'accettazione delle *Clausole Elastiche* e *Flessibili*, di cui all'art. 41, comprendenti l'eventuale previsione concordata della possibilità d'intensificazione in particolari periodi dell'anno (*per festività ecc.*) o di variare temporaneamente la collocazione dell'orario di lavoro.

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

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

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

Art. 39 - Lavoro a Tempo Parziale: trattamento economico e normativo

Il trattamento economico e tutti gli istituti normativi contrattuali dovranno essere proporzionati all'orario di lavoro a tempo parziale concordato nel periodo e agli eventuali diversi Indici di Prestazione occorsi nell'anno, ad eccezione dei contributi destinati alla "*Gestione Speciale*" dell'En.Bi.C. e del *Welfare Contrattuale*, che saranno integralmente dovuti o esclusi, così come previsto agli artt. 178 e 181. In caso di esclusione della Gestione Speciale dell'En.Bi.C., il Lavoratore a Tempo Parziale avrà diritto all'Indennità sostitutiva di cui all'art. 182.

Art. 40 - Lavoro a Tempo Parziale: lavoro supplementare

Si definisce Lavoro Supplementare quello prestato tra l'orario parziale pattuito con il Lavoratore e l'orario contrattuale a tempo pieno, così come previsto dal presente CCNL.

Per le particolari caratteristiche che contraddistinguono il settore disciplinato dal presente CCNL quali, ad esempio, l'esigenza di sostituire i Dipendenti assenti e di assicurare comunque la copertura dei servizi in caso d'intensificazione, le Parti hanno stabilito che sia consentito di richiedere al Lavoratore la prestazione di lavoro supplementare nei limiti di seguito precisati e con le maggiorazioni della ***R.O.N.*** ivi previste.

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

- motivato da ragioni impreviste, oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive;
- richiesto per intervenuta calamità.

Resta però inteso che, per la particolare tutela del lavoro a tempo parziale (*che prevede una prestazione inferiore per l'eventuale assistenza familiare o per il completamento con altro rapporto di lavoro a tempo parziale*), il lavoro supplementare non sarà mai obbligatorio in presenza di comprovate situazioni personali del lavoratore che siano state preventivamente documentate oltre che, ovviamente, nei casi di forza maggiore.

Limiti diversi potranno essere concordati all'atto dell'assunzione del Lavoratore o, successivamente, mediante Accordo Individuale assistito o Contrattazione aziendale di secondo livello, che potrà individuare anche i casi di applicazione dello Schema di Ipotesi di accordo pubblicato nel sito: *https://cisalterziario.it.*

In caso di lavoro supplementare "permanente", superiore a 6 (sei) mesi di calendario, vi sarà il **Consolidamento** dello stesso, così come previsto al punto i, lettera E) dell'art. 32 del CCNL, con cessazione delle maggiorazioni per i tempi "consolidati".

Le percentuali di maggiorazione di cui al presente articolo sono già comprensive dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti e, pertanto, il Lavoro Supplementare sarà ininfluente nella determinazione delle ferie o della relativa indennità sostitutiva, della tredicesima e del T.F.R.

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

	1) Descrizione Lavoro Supplementare	2) Maggiorazione (base) oraria in prolungato [1]	*3) Maggiorazione oraria in spezzato* [2]
A	Entro il 25% del normale orario mensile a tempo parziale	30%	*35%*
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	35%	*40%*
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	*40%*
D	In regime diurno in giorno festivo	-	*45%*
E	In regime notturno in giorno feriale	40%	*45%*
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	*50%*
G	In regime notturno in giorno festivo	-	*50%*

** Per le definizioni del lavoro notturno, "prolungato", "spezzato" si rinvia all'art. 33.*

Nota Tabella 1)

[1] Per le definizioni del lavoro notturno, "prolungato", "spezzato" si rinvia all'art. 33 e alle Esemplificazioni Tabella 1) dell'art. 257.

[2] In caso di **lavoro spezzato**, la percentuale di maggiorazione base di cui alla precedente Colonna 2) è incrementata di **5 (cinque)** punti, così come già esposto in Colonna 3).

Art. 41 - Lavoro a Tempo Parziale: lavoro straordinario *(cioè eccedente l'orario normale settimanale di lavoro: 40 ore)*

Solo con accordo del Lavoratore, anche nel tempo parziale, potrà essere eccezionalmente richiesta l'effettuazione di lavoro straordinario. Resta inteso che in tale eventualità si applicheranno le maggiorazioni per il lavoro supplementare di cui alla Tabella 1) dell'art. 40, ma con **l'incremento delle maggiorazioni di cui ai punti A e B di cui sopra di 5 (cinque) punti percentuali della maggiorazione** prevista per il lavoro richiesto nelle medesime condizioni (A: 35%; B.: 40%).

Art. 42 - Lavoro a Tempo Parziale: Clausole Elastiche e Flessibili

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

Definizioni:
Nel contratto di lavoro a tempo parziale, s'intendono ***Clausole Elastiche*** quelle che danno la possibilità di **variare temporaneamente la collocazione** giornaliera/settimanale della prestazione lavorativa ordinaria e ***Clausole Flessibili*** quelle che permettono di **variare in aumento o in diminuzione** la prestazione lavorativa per almeno due settimane di calendario.
Variazioni diverse o per tempi minori potranno essere richieste facendo ricorso al lavoro supplementare o straordinario di cui agli articoli che precedono.

Clausole Elastiche nel Contratto a Tempo Parziale:

1) Per rispetto allo *jus variandi* del Datore di lavoro, a fronte di mutate esigenze aziendali, egli ha diritto di variare la collocazione temporale dell'orario di lavoro nei limiti del **10%** (*dieci percento*) del normale orario di lavoro, giornaliero o settimanale, concordato con il Lavoratore alle seguenti condizioni:
   a. dando un preavviso al Lavoratore di almeno **10** (dieci) giorni lavorativi;
   b. con il riconoscimento per le ore variate e nei soli primi **2** mesi solari di variazione, di una maggiorazione della retribuzione del **5%** (*cinque percento*), a titolo di risarcimento dell'iniziale disagio causato dalla variazione stessa, già comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti, differiti e di T.F.R.

2) Più estese modificazioni della collocazione temporale dell'orario di lavoro potranno essere previste in sede di assunzione nel Contratto Individuale di lavoro, quando vi sia stata l'accettazione del Dipendente, o mediante Accordo scritto avanti alla Commissione Bilaterale di Certificazione, con facoltà del Lavoratore di farsi assistere da un Rappresentante sindacale o da un Avvocato o da un Consulente del lavoro. Anche in tale caso, il Datore di lavoro dovrà comunque riconoscere al Lavoratore un preavviso di almeno 10 (dieci) giorni lavorativi, unitamente alla maggiorazione del 5% (*cinque percento*), a titolo di risarcimento dell'iniziale disagio, ma per le ore variate nei primi **4** (quattro) mesi solari di variazione.
   In tali casi, la variazione potrà modificare la collocazione temporale fino al limite del 25% (*venticinque percento*) del normale orario di lavoro giornaliero o settimanale concordato con il Lavoratore.

Clausole Flessibili nel Contratto a Tempo Parziale:

1) Sempre per rispetto allo *jus variandi*, a fronte di mutate esigenze aziendali, è contrattualmente previsto il diritto del Datore di lavoro di variare in aumento o in diminuzione la prestazione lavorativa ordinaria, nel rispetto del preavviso al Lavoratore di **10** giorni lavorativi, entro il limite del **10%** del normale orario di lavoro settimanale già precedentemente concordato. In caso di aumento, il Lavoratore avrà diritto di ricevere per le ore richieste, la retribuzione oraria prevista per il lavoro supplementare, già comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti, differiti e di T.F.R. Superati 6 mesi, in costanza di variazione dell'orario di lavoro, dovrà effettuarsi il ***Consolidamento***, a tutti gli effetti, dello stesso, così come previsto al punto i, lettera E) dell'art. 33 del presente CCNL. In caso di diminuzione dell'orario, le Parti concorderanno l'iscrizione a debito nella Banca delle Ore o la proporzionale temporanea riduzione della retribuzione (*permesso non retribuito*).

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

- lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti;
- patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, alla quale sia stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza;
- presenza nel nucleo familiare di figlio convivente di età inferiore a 13 (tredici) anni o portatore di handicap;

- lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali;
- lavoratori studenti, compresi quelli universitari, nelle due settimane che precedono le prove di esame.

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

Art. 43 - Lavoro a Tempo Parziale: trasformazioni per esigenze di assistenza o cura o per pensionamento

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

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

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

In tal caso, quando vi sia l'accordo o l'approvazione aziendale, le Parti (*Datore e Lavoratore*) dovranno rispettare i termini legali previsti per tale forma di tempo parziale e potranno beneficiare di tutti i rispettivi benefici previsti dalla Legge. Anche a questi Contratti, per tutti gli aspetti non diversamente regolati dalla Legge, si applicheranno i principi del presente Titolo.

Art. 44 - Lavoro a Tempo Parziale: informativa

Per gli obblighi informativi del Datore di lavoro, si rinvia all'art. 24 del presente CCNL.

Art. 45 - Lavoro a Tempo Parziale: criteri di computo

Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i lavoratori a tempo parziale

dovranno essere computati in proporzione all'orario concordato, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale uguale o superiore a 5 (cinque).

TITOLO XII
TEMPO DETERMINATO

Premessa

Nei Settori di applicazione del presente CCNL, è frequente un forte incremento della domanda in particolari periodi del mese/trimestre/semestre/anno, anche concomitanti ai cicli di produzione e/o alla "stagionalità dei servizi".

Ne consegue l'opportunità che in tali periodi siano favoriti tutti gli strumenti di flessibilità previsti dal Contratto e dalla Legge (Banca delle Ore e Straordinario con riposo compensativo, Straordinario, Lavoro a tempo determinato, Lavoro Intermittente e Somministrato).

Per le ragioni che precedono e per incentivare la costituzione di nuovi rapporti di lavoro, le Parti hanno inteso regolamentare il contratto a Tempo Determinato in modo estensivo e, cioè, prevedendo le deroghe contrattuali ammesse dalla Legge.

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

Inoltre, è diritto del Lavoratore richiedere alla Commissione Bilaterale Nazionale di Certificazione il Parere di Conformità sul proprio Contratto a Tempo Determinato, previo inoltro dell'analitica documentazione sul rapporto di lavoro all'indirizzo e-mail: certificazionenazionale@enbic.it e versamento del relativo contributo fisso (per informazioni: www.enbic.it), così come indicato nel Modello pubblicato nel sito: http://cisalterziario.it

Art. 46 - Tempo Determinato: assunzione

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

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

Il Contratto di assunzione potrà prevedere il Patto di prova ex art. 138, che avrà forma scritta "*ad substantiam*" e dovrà avere i contenuti richiesti dall'art. 135 "*Lettera di Assunzione o Contratto Individuale di lavoro*", integrati dalle seguenti indicazioni:

1) durata prevista del rapporto di lavoro con termine "*a tempo*" o "*a condizione*", nel rispetto dei limiti temporali legalmente previsti (L. 96/2018);

2) l'espressa indicazione che il Lavoratore ha il diritto di precedenza in caso di future assunzioni che fossero effettuate dall'Ente per le medesime attività già svolte, alle condizioni del punto 6) dell'art. 48;
3) se è prevista la contabilizzazione mensile della tredicesima mensilità o se è prevista l'erogazione mensile del rateo di tredicesima mensilità maturato;
4) in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui all'art. 1, D.L. 87/2018, convertito dalla Legge 96/2018, in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione sarà necessaria solo quando il termine complessivo ecceda i dodici mesi.

Art. 47 - Tempo Determinato: divieti

Non è ammesso stipulare Contratti a tempo determinato nei seguenti casi:

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

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

Art. 48 - Tempo Determinato: disciplina generale

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

Secondo quanto stabilito dalla Legge 96/2018, ad esclusione delle attività stagionali previste al successivo punto 8), al Contratto di lavoro subordinato, per lo svolgimento di qualsiasi mansione e senza motivazione (c.d.

"acausale"), è ammessa per lo stesso lavoratore l'apposizione di un termine di durata non superiore a **12 mesi**.

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

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

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Ai fini del computo dei 24 (ventiquattro) mesi si tiene altresì conto di eventuali periodi aventi ad oggetto mansioni di pari Livello e Categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti nell'ambito di somministrazione di lavoro a tempo determinato, mentre sono esclusi i periodi di lavoro stagionale, i tempi determinati occasionali e il lavoro di surroga.

In ogni caso, qualora il limite di 24 mesi consecutivi e complessivi di eventuali periodi d'interruzione intercorsi, sia superato, per effetto di un unico Contratto o di una successione di contratti, o il numero di proroghe sia superiore a 4 (quattro), il Contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

2) Tempo Determinato: Durata massima del Contratto a termine per i Dirigenti

Per i Dirigenti la durata del Contratto a Tempo Determinato potrà essere complessivamente pari a **5 anni consecutivi**, con possibilità di proroghe intervenute nel medesimo periodo secondo le vigenti previsioni vigenti. In caso di previsione unica quinquennale, è data la facoltà al Dirigente di recedere, dopo il compiersi di 36 mesi di servizio, prestando il preavviso contrattualmente dovuto (art. 322 del CCNL).

3) Tempo Determinato: Estinzione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro a tempo determinato si estingue con lo scadere del termine previsto, senza che sia necessaria alcuna particolare manifestazione delle Parti. Solo se la cessazione avviene in data diversa da quella fissata

all'atto dell'assunzione, la stessa dovrà essere comunicata agli Enti Competenti. Lo scadere del termine dà luogo alla cessazione, anche qualora essa intervenga nel periodo di conservazione del posto per gravidanza, puerperio, malattia o infortunio. Il rapporto a tempo determinato potrà cessare prima della scadenza del termine per risoluzione consensuale in caso di comune volontà delle Parti, per giusta causa o per anticipata fine dell'attività prevista quando essa configuri il termine (a condizione).

4) Tempo Determinato: Prosecuzione oltre il termine e trasformazione automatica

Salvo quanto previsto all'art. 50 del CCNL (*Proroga con Contratto Assistito*), in caso di continuazione del lavoro oltre la scadenza del termine, inizialmente fissato o successivamente prorogato, la mancata trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato determinerà l'obbligo di corrispondere al Lavoratore un'indennità pari al 20% della ***P.B.N.C.M.*** fino al 10° giorno successivo al termine e al 40% (quaranta percento) per ciascun giorno ulteriore, fermo restando che se il rapporto di lavoro continua oltre il 30° giorno, in caso di Contratto di durata inferiore a 6 mesi, ovvero oltre il 50° giorno negli altri casi, il Contratto si considera trasformato a tempo indeterminato dalla data di decorrenza dei predetti termini, sempre tenuto conto l'attuale invalicabilità dei 24 mesi consecutivi.

5) Tempo Determinato: Periodi interruttivi tra contratti diversi

Successive assunzioni del medesimo Lavoratore con Contratto a termine, purché sempre entro i predetti 24 mesi consecutivi e in presenza dei vigenti requisiti di Legge, salvo diverso Accordo di Secondo livello confermato mediante Referendum Aziendale, dovranno rispettare i periodi minimi d'interruzione di 10 giorni dalla data di scadenza per i Contratti di durata fino a 6 mesi o 20 giorni, sempre dalla data di scadenza, per i Contratti di durata superiore a 6 mesi. Nel caso in cui tali disposizioni non fossero rispettate, fatta salva l'esclusione dei lavoratori assunti per le attività stagionali, il secondo Contratto si considera a tempo indeterminato.

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

6) Tempo Determinato: Diritto di precedenza

La Legge prevede che il Lavoratore a termine che abbia prestato attività lavorativa per almeno 6 (sei) mesi presso la stessa Impresa con uno o più contratti, comprensivi di proroghe, ha diritto di precedenza nelle successive assunzioni a tempo indeterminato, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine intervenuti, semplicemente manifestandone l'interesse per scritto entro i primi 6 (sei) mesi dalla data di cessazione. Tale diritto si estingue trascorso un anno dalla cessazione del rapporto.

Le Parti, consapevoli dell'importanza della tutela del diritto di precedenza, così come della grande variabilità delle situazioni aziendali, concordano di delegare alla Contrattazione Aziendale di Secondo Livello un'eventuale diversa definizione dei termini predetti legali. Normalmente, tale Accordo Collettivo dovrà essere giustificato e avere durata massima di mesi 36 (trentasei), superabili solo da un nuovo Accordo aziendale, sempre avente adeguata giustificazione e durata massima. Tale Accordo, a pena d'invalidità, dovrà essere trasmesso all'Archivio Nazionale degli Accordi di Secondo Livello costituito presso l'En.Bi.C. per le verifiche formali del caso (con invio all'indirizzo: *certificazionenazionale@enbic.it*).

7) Tempo Determinato: tredicesima mensilità

Nei rapporti di lavoro a tempo determinato di durata prevista fino a 12 (dodici) mesi, quando previsto nella lettera di assunzione, la tredicesima mensilità, sarà corrisposta frazionata, mediante il riconoscimento dell'8,33% della ***Retribuzione Mensile Normale*** o, nei casi di retribuzione mensile garantita da un'integrazione variabile (punto i., lettera A), art. 33), l'8,33% di tale importo garantito, spettante per ciascun mese lavorato, o frazione di mese superiore a 14 (quattordici) giorni.

Nel mese di dicembre o al termine del rapporto di lavoro intervenuto in corso d'anno, vi sarà l'erogazione dell'eventuale saldo a conguaglio della tredicesima dovuta (*ciò si verifica quando nel corso dell'anno è intervenuto un aumento della Retribuzione Mensile Normale*).

8) Tempo Determinato: Lavoro a 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 ipotesi individuate dai Contratti Collettivi, potranno essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle

condizioni di cui all'articolo 19, comma 1 del medesimo Decreto (*durata massima e condizioni per la proroga del Contratto*). Pertanto, la Contrattazione Aziendale di Secondo livello potrà individuare le attività con carattere stagionale per le quali sarà applicata la seguente particolare disciplina in materia di lavoro a tempo determinato:

- **Durata**: dovrà essere contenuta al tempo necessario al lavoro da effettuarsi e a quello eventualmente richiesto per la formazione, addestramento, attività preparatorie e/o aggiornamento e per le chiusure e/o consegne finali. Salvo diverso Accordo di Secondo livello, nell'arco dello stesso ciclo d'attività stagionale, non è normalmente consentito per ogni singolo lavoratore superare nell'anno solare 8 (otto) mesi di durata massima complessiva del rapporto di lavoro, comprese le eventuali proroghe e i periodi di formazione, addestramento, chiusure e/o consegne e ferie godute.
- **Contratto di lavoro**: le mansioni principali, l'inizio anticipato e la possibilità dell'eventuale proroga, oltre che essere previsti dalla Contrattazione Aziendale di Secondo Livello, dovranno essere espressamente richiamati nella Lettera di assunzione sottoscritta tra Azienda e Lavoratore.
- **Esclusioni**: nei contratti stagionali non trova applicazione la disciplina relativa alla durata massima della successione di contratti a tempo determinato, né quella relativa ai periodi interruttivi tra contratti.
- **Ambiti generali e deroghe**: la Contrattazione Aziendale di Secondo livello, nelle assunzioni per lavoro stagionale, potrà eccezionalmente prevedere una disciplina diversa rispetto alla presente, in funzione delle situazioni particolari, fermi restando i limiti inderogabili di legge e, in caso di condizioni peggiorative, la necessità di preventiva approvazione dei Lavoratori con Referendum Aziendale.

Nota Bene: *Essendo la disciplina in materia di Lavoro a Tempo Determinato soggetta a continue modificazioni, resta inteso che qualora la Legge disponga condizioni inderogabili diverse da quanto indicato al presente Titolo, il rapporto di lavoro per non essere trasformato di diritto in Contratto a Tempo Indeterminato dovrà essere regolato a norma di Legge. Ciò, in particolare, per quanto riguarda la durata massima del Tempo Determinato, per le proroghe, i rinnovi, i termini di riassunzione, le interferenze con il lavoro somministrato e gli obblighi di comunicazione e informazione.*

Art. 49 - Tempo Determinato: limiti quantitativi

I limiti quantitativi (*legali e contrattuali*) di assunzioni di Lavoratori a Tempo Determinato rispetto ai Lavoratori a Tempo Indeterminato già in forza presso ciascuna unità produttiva aziendale, dovranno essere conformi alle previsioni di cui alla successiva Tabella 1).

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

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

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

Descrizione dei motivi d'instaurazione del Tempo Determinato		**Limite di Contratti a T.D.** [1]
A.	***Ragioni Oggettive:***	
1)	Nei primi 36 mesi della fase di totale avvio di nuove attività operativamente autonome.	Senza limiti
2)	Per le attività stagionali previste nell'elenco allegato al Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 e s.m.i.	Senza limiti
3)	Per le attività stagionali individuate dalla Contrattazione Aziendale, anche in riferimento alle singole attività esercitate dai Lavoratori nel ciclo produttivo, a titolo di esempio: a. Eventi turistici e/o culturali; b. altre ipotesi definite in sede Aziendale.	Senza limiti
4)	Per imprese start-up innovative, di cui alla Legge n. 221 del 2012.	Senza limiti
5)	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 30 giorni solari dal rientro del Lavoratore sostituito.	Senza limiti
6)	Per l'assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni.	Senza limiti
7)	Nella fase di avvio di nuovi servizi/produzioni/attività, nei limiti di 360 giorni solari, intesi come tempo medio richiesto per l'assestamento e l'integrazione della forza lavoro.	50%
8)	Per il soddisfacimento di un incremento della domanda di attività o servizi connessi alla ricorrente necessità di **intensificazione** [2] del lavoro, in particolari periodi dell'anno, quali, ad esempio: ▪ per la copertura dei servizi durante i Periodi Feriali e/o Festivi e/o nei Fine settimana; ▪ durante i periodi di attività promozionale; ▪ nei periodi di chiusure contabili, fiscali e amministrative.	30%

Segue Tab. 1) 9) 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 e/o di 4 proroghe.	50%
10) Per l'esecuzione di un'opera, appalto o servizio, definiti e predeterminati nel tempo o aventi carattere straordinario od occasionale, nei limiti di durata previsti per l'esecuzione, oltre ai tempi necessari di collaudo e consegna.	60%
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.	30%
C. Senza Ragioni specifiche, per la generalità dei Lavoratori:	
1) Fino a 4 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	2 Contratti
2) Da 5 a 9 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	3 Contratti
3) Da 10 a 25 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	4 Contratti
4) Da 26 a 35 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	6 Contratti
5) Da 36 a 50 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	8 Contratti
6) Oltre i 50 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	20%

[1] La Contrattazione di Secondo livello potrà incrementare i limiti quantitativi, se motivati da ragioni oggettive.
[2] La Contrattazione di Secondo livello potrà meglio definire o individuare altre previsioni di ***intensificazione*** *particolare dell'attività, adattandole alle particolari esigenze locali o aziendali.*

Art. 50 - Tempo Determinato: proroga oltre 24 mesi con Contratto Assistito

Al raggiungimento dei 24 (ventiquattro) mesi consecutivi, solo presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (I.T.L.) competente, potrà essere stipulato fra gli stessi soggetti un ulteriore Contratto a tempo determinato della durata massima di 12 (dodici) mesi.

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

Art. 51 - Tempo Determinato: Contrattazione di Secondo livello

La disciplina del presente Titolo è cedevole rispetto alla Contrattazione Aziendale di Secondo Livello per ragioni adeguatamente motivate e per durate al massimo triennali, fermo restando che, a pena d'invalidità, tale Contrattazione dovrà essere trasmessa all'Archivio Nazionale degli Accordi di

Secondo Livello costituito presso l'En.Bi.C. per le verifiche formali del caso (con invio all'indirizzo: *certificazionenazionale@enbic.it*).

A titolo di sintesi, si riportano gli ambiti in cui la Contrattazione di Secondo livello può derogare/aggiornare/ampliare la disciplina del CCNL in materia di Contratto a Tempo Determinato:

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

Art. 52 - Tempo Determinato: Certificazione o Parere di Conformità

L'Ente e il/i Lavoratore/i, ai sensi dell'art. 76, D. Lgs. 276/2003, potranno richiedere all'Ente Bilaterale ENBIC o agli altri Organi abilitati (*per esempio le Commissioni costituite presso i Consigli Provinciali dei Consulenti del Lavoro*), la Certificazione del Contratto a Tempo Determinato tra loro sottoscritto.

Il singolo Lavoratore potrà, anche, richiedere il Parere di Conformità sul proprio Contratto a tempo determinato alla Commissione Bilaterale Nazionale di Certificazione En.Bi.C. (*all'indirizzo e-mail: certificazionenazionale@enbic.it*).

Art. 53 - Tempo Determinato: principio di non discriminazione

Al lavoratore assunto con Contratto a tempo determinato, in proporzione al periodo lavorato, spettano le retribuzioni dirette, differite, il Trattamento di Fine Rapporto e ogni altro trattamento in atto presso l'Azienda per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello e che svolgano identiche o analoghe mansioni, con le sole esclusioni, quando previste, delle prestazioni integrative al S.S.N. e/o assicurative vita prestate tramite l'En.Bi.C. (*www.enbic.it, fermo restando il riconoscimento della relativa indennità sostitutiva ex art. 181*) e del Welfare Contrattuale (art. 178).

È fatta salva la possibilità di monetizzazione frazionata mensile delle retribuzioni differite nei casi di rapporto a tempo determinato fino a mesi 12 (dodici), come previsto all'art. 50, o quando così definito nella Contrattazione Aziendale di Secondo Livello o nella lettera di assunzione.

Il T.F.R. maturato, a parità di condizioni dei lavoratori a tempo indeterminato, potrà essere destinato dal Lavoratore all'INPS o a un Fondo di Previdenza Complementare.

Ai fini della maturazione degli scatti, in caso di successione di rapporti a tempo determinato instaurati con il medesimo Lavoratore, i diversi periodi lavorati saranno utili, "per sommatoria" dei periodi effettivamente lavorati, esclusivamente in caso di successione di contratti per identiche o analoghe mansioni e quando l'interruzione tra un periodo lavorato e il successivo non sia stata superiore a mesi 3 (tre).

In caso di trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato, al lavoratore che svolga identiche o analoghe mansioni, dovranno essere riconosciuti gli aumenti periodici di anzianità (art. 253) decorrenti dal 1° giorno del mese successivo a quello dell'iniziale assunzione a tempo determinato.

Art. 54 - Tempo Determinato: informativa

Per gli obblighi informativi del Datore di lavoro, si rinvia all'art. 24 del presente CCNL.

Art. 55 - Tempo Determinato: criteri di computo dei Lavoratori

Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, si tiene conto anche del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i Dirigenti, impiegati negli ultimi 2 anni. A tal fine, si considera in forza il Lavoratore che nel mese considerato ha lavorato più di 14 giorni di calendario.

Art. 56 - Tempo Determinato: esclusioni e discipline specifiche

Sono esclusi dal campo di applicazione del presente Titolo, in quanto già disciplinati da specifiche normative, i rapporti instaurati ai sensi dell'art. 8, comma 2, L. n. 223/1991 (*Lavoratori in mobilità*) e le ulteriori ipotesi legalmente previste dall'art. 29 del D. Lgs. 81/2015.

Inoltre, con i **Dirigenti è possibile instaurare contratti a tempo determinato di durata complessiva pari a 5 (cinque) anni**, salvo il diritto del Dirigente stesso di recedere, a norma dell'art. 2118 c.c., una volta trascorso il triennio.

Art. 57 - Tempo Determinato: impugnazione

Già tenuto conto del D.L. 87/2018, convertito in Legge (n. 96/2018), l'impugnazione del Contratto a tempo determinato deve avvenire, a pena di decadenza, nelle sedi e nelle forme legalmente previste, entro **180** giorni dalla cessazione del singolo contratto.

TITOLO XIII
CONTRATTO DI STABILIZZAZIONE

Premessa

Le Parti confermano che il presente CCNL "cerca di favorire le soluzioni contrattuali che agevolino la ripresa italiana, ***nella certezza che la costituzione di posti di lavoro sia oggi la più grande missione****".*

Per tutto quanto precede, le Parti hanno cercato d'individuare uno strumento innovativo al fine di favorire le assunzioni di lavoratori a tempo indeterminato. Tale strumento si pone a complemento dei Contratti d'Ingresso, di Apprendistato, a Tempo Determinato e Intermittente, situandosi nell'area di primo inserimento aziendale delle risorse, indipendentemente dall'età e dalle eventuali pregresse esperienze o condizioni di lavoro. Lo scopo è quello di favorire un inserimento a tempo determinato, in un'ottica di agevolata trasformazione in rapporto a tempo indeterminato, mediante utilizzo di una leva economica e formativa. Le Parti, quale strumento di attuazione di quanto precede, hanno perciò previsto l'introduzione del nuovo ***Contratto di Stabilizzazione****, così come di seguito sperimentalmente precisato.*

Art. 58 - Contratto di Stabilizzazione: definizione

Il Contratto di Stabilizzazione, in sigla "C.St.", è un Contratto a Tempo Determinato di formazione e, specialmente, *di scopo* per il quale le Parti Aziendali (Datore di lavoro e Lavoratore) ritengono che al suo termine vi siano le condizioni di una sua probabile trasformazione a tempo indeterminato.

Al fine di agevolare la costituzione del rapporto di lavoro primario, per lo stesso si prevedono favorevoli condizioni d'ingresso. Con la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro, esso, dal primo giorno del mese successivo alla data di trasformazione (*o dalla data di trasformazione se decorrente dal primo del mese*) proseguirà alle normali condizioni contrattualmente previste; mentre in caso di mancata trasformazione sarà dovuta al Lavoratore una Somma aggiuntiva al Trattamento di Fine Rapporto spettante, così come di seguito determinata in Tabella 1), art. 59.

Al Contratto di Stabilizzazione si applicheranno le previsioni contrattuali e

legali del rapporto a Tempo Determinato, di cui al Titolo XII del presente CCNL, salvo che per le deroghe previste nei successivi articoli del presente Titolo.

Art. 59 - Contratto di Stabilizzazione: livelli e durata

Il Contratto di Stabilizzazione potrà essere stipulato per tutte le mansioni contrattuali dei seguenti livelli di assunzione, per le durate precisate:

Col. 1	Col. 2	Col. 3
Livello	**Durata acausale**	**Prosecuzione solo con "Proroga Assistita" I.T.L**
A1	12*	12
A2	12*	12
B1	12*	6
B2	12*	6
C1	12	-
C2	12	-

** **Nota Bene**: prima del compiersi dei 12 mesi di lavoro **è necessario ottenere dall'I.T.L. di competenza la "Proroga Assistita"** per la durata indicata in Colonna 3. In assenza di concessione, il rapporto di lavoro cesserà al compiersi di 12 mesi con diritto alla somma aggiuntiva ridotta proporzionata all'Indice di Prestazione o, in alternativa, proseguirà a tempo indeterminato, così come disciplinato nel presente Titolo.*

Art. 60 - Contratto di Stabilizzazione: Retribuzione Mensile di Fatto

Tenuto conto degli oneri formativi individuali e al fine di incentivare il Datore verso la stipula di Contratti di Stabilizzazione, la Retribuzione Mensile di Fatto contrattuale (*composta dalla P.B.N.C.M. e dall'Elemento Perequativo Mensile Regionale*) da riconoscere ai Lavoratori assunti con tali Contratti, sarà quella prevista per **due** livelli inferiori rispetto a quella dovuta contrattualmente per la generalità dei Lavoratori di pari mansioni.

Art. 61 - Contratto di Stabilizzazione: termine

Alla scadenza del Contratto di Stabilizzazione originario o prorogato, entro i termini di effettivo lavoro di cui all'art. 59, sintetizzati nella successiva Tabella 1), il rapporto cesserà senza oneri di preavviso per nessuna Parte, oppure potrà proseguire senza soluzione di continuità con lettera di trasformazione del Contratto di Stabilizzazione in Contratto a Tempo Indeterminato e riconoscimento, sempre dal primo giorno del mese successivo al compiersi del periodo di Stabilizzazione, della retribuzione e trattamento normativo spettanti per le mansioni d'inquadramento del Lavoratore.
Salvo il caso di mancato superamento dell'eventuale Patto di Prova o il caso di rifiuto assistito del Lavoratore alla trasformazione del Contratto di

Stabilizzazione in Contratto a Tempo Indeterminato, in tutti gli altri casi di mancata trasformazione, il Datore di lavoro dovrà riconoscere al Lavoratore una Somma lorda "*aggiuntiva al Trattamento di Fine Rapporto spettante*", così come precisata nella successiva Tabella 1), o per l'eventuale minor tempo previsto dal Contratto di assunzione, da proporzionare in caso di Tempo Parziale, o di minor tempo previsto o di recesso anticipato per "giustificato motivo oggettivo", all'Indice di prestazione.

Tabella 1): Sintesi condizioni Contratto di Stabilizzazione e Somma aggiuntiva (lorda) al T.F.R. spettante, da riconoscere in caso di mancata trasformazione in Contratto a Tempo Indeterminato.

Liv.	**Durata massima** ***(comprensiva di eventuale Proroga Assistita)***	**Livello Retributivo d'Inserimento**	**Livello Retributivo d'Approdo**	**Somma aggiuntiva (lorda) al T.F.R. spettante**
A1	24 mesi	B1	A1	€ 13.000,00
A2	22 mesi	B2	A2	€ 9.950,00
B1	20 mesi	C1	B1	€ 7.450,00
B2	18 mesi	C2	B2	€ 6.500,00
C1	12 mesi	D1	C1	€ 5.250,00
C2	12 mesi	D2	C2	€ 4.100,00

In ogni caso, restano impregiudicati i diritti di recesso "per giusta causa", così come individuati dal presente CCNL e dall'Ordinamento. Pertanto, al pari del mancato superamento del Patto di Prova, il Datore di lavoro che receda "per giusta causa", non dovrà riconoscere al Lavoratore, per la mancata trasformazione del Contratto, alcuna Somma aggiuntiva al T.F.R. rispetto alla retribuzione già prevista al precedente articolo.

Art. 62 - Contratto di Stabilizzazione: assenza di limiti quantitativi

Il Contratto di Stabilizzazione essendo un contratto "misto" di formazione e lavoro agevolato a tempo determinato e specialmente *di scopo*, consistente nell'obiettivo di trasformazione in Contratto a pieni diritti e Indeterminato, attraverso la previsione della Somma aggiuntiva al Trattamento di fine rapporto da riconoscere in caso di mancata trasformazione a Tempo Indeterminato, realizza le condizioni idonee a incentivare la prosecuzione del lavoro a tempo indeterminato, oltre il termine inizialmente previsto del rapporto di lavoro.
Per quanto precede, la sua stipula non è soggetta ai limiti quantitativi e non concorre a determinare i limiti numerici dei Contratti a Tempo Determinato ex art. 49 del CCNL.

Art. 63 - Contratto di Stabilizzazione: trattamento normativo

Nel Contratto di Stabilizzazione, le mansioni, l'inquadramento e tutti i trattamenti normativi che non siano espressamente derogati nel presente Titolo saranno spettanti al Lavoratore al pari della generalità dei dipendenti assunti per le medesime mansioni con contratti a Tempo Indeterminato. Resta anche inteso che, in caso di trasformazione a tempo indeterminato, l'anzianità di servizio decorrerà, a tutti gli effetti, dall'inizio del rapporto di lavoro con Contratto di Stabilizzazione.

Art. 64 - Contratto di Stabilizzazione: norme finali

Il Datore di lavoro potrà stipulare con il medesimo Lavoratore un solo Contratto di Stabilizzazione.

Nel Contratto di Stabilizzazione, le Parti potranno prevedere il Patto di Prova, così come disciplinato dall'art. 138.

Il Contratto di Stabilizzazione potrà essere stipulato anche con profili particolari di orario di lavoro (*a tempo parziale, mediante lavoro discontinuo, a turni ecc.*) o luoghi di resa della prestazione (*telelavoro*), conformemente alle previsioni contrattuali generali del presente CCNL.

Il Contratto di Stabilizzazione avrà la forma scritta *ad substantiam* e dovrà essere controfirmato dal Lavoratore per "integrale accettazione ed accordo".

Esso dovrà contenere tutti gli elementi previsti all'art. 135; dovrà precisare la possibilità di proroga, purché entro il termine massimo complessivo di tempo previsto per l'inserimento, e l'esplicito richiamo o rinvio alle norme regolatrici di tale Contratto, così come indicate al presente Titolo.

In particolare, dovranno essere espressamente richiamati i diritti del Lavoratore in caso di mancata trasformazione del Contratto, riportando la previsione di Somma Aggiuntiva al T.F.R. della Tabella 1), art. 61 che precede.

Resta inteso che, in caso di trasformazione a tempo indeterminato del Contratto di Stabilizzazione, in presenza dei requisiti legali previsti, saranno applicabili gli sgravi contributivi di cui alla Legge n. 205/2017, o di eventuali sue successive modifiche.

Art. 65 - Contratto di Stabilizzazione: certificazione

Al fine di evitare eventuali contenziosi nell'applicazione del Contratto di Stabilizzazione, le Parti, ai sensi del D.Lgs. 276/2003, consigliano la sua certificazione che potrà essere richiesta, da una o entrambe le Parti interessate, seguendo lo schema della domanda predisposta, dalla Commissione Bilaterale di Certificazione (certificazionenazionale@enbic.it) o alle altre Commissioni previste dalla normativa vigente (*Commissioni presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, o presso i Consigli Provinciali dei Consulenti del Lavoro o presso le altre Sedi previste dalla Legge*).

Al fine di favorire la corretta stesura del Contratto di Stabilizzazione, le Parti hanno predisposto una bozza (*non obbligatoria*) della relativa Lettera di assunzione, il cui testo sarà pubblicato e aggiornato nel sito dell'Ente Bilaterale (www.enbic.it).

TITOLO XIV
CONTRATTI DI SOLIDARIETA' ESPANSIVA

Art. 66 - Contratti di Solidarietà espansiva

Secondo le previsioni legali e al fine d'incrementare gli organici, l'Ente e le Associazioni Datoriali e Sindacali firmatarie potranno stipulare un Accordo Aziendale che preveda, programmandone i modi d'attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. Deve trattarsi di Contratti Collettivi Aziendali di Secondo livello; la riduzione di orario deve avere carattere stabile e comportare una minor retribuzione dei Lavoratori interessati alla riduzione di orario; infine, la riduzione di orario dei Lavoratori già in forza deve comportare contestualmente un incremento degli organici aziendali. Per poter usufruire dei benefici previsti dal D.Lgs. 148/2015 e s.m.i. (*integrazione salariale e riduzione contributiva*), i Contratti Collettivi in questione dovranno essere tempestivamente depositati presso il competente Ispettorato Territoriale del Lavoro.

TITOLO XV
CONTRATTI DI SOLIDARIETA' DIFENSIVA

Art. 67 - Contratti di Solidarietà difensiva

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

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

TITOLO XVI
TELELAVORO E/O LAVORO AGILE

Premessa

Il Telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che riguarda sia il contratto di lavoro autonomo che il contratto di lavoro subordinato; solo quest'ultimo è oggetto di disciplina nel presente Titolo. Il Telelavoro permette lo svolgimento totale o parziale della prestazione di lavoro subordinato dall'abitazione del lavoratore o da altro luogo di domicilio dello stesso, previamente fissato e

individuato ed esterno alla sede aziendale, nel rispetto del normale orario lavorativo pattuito e mediante l'impiego di strumenti telematici. Il Telelavoro e le varie forme di Lavoro Agile si prestano particolarmente a conciliare i tempi di vita e di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici, specie a fronte di esigenze familiari e personali particolari (esempio eigenze di cura di familiari anziani, minori e non autosufficienti; esigenze di cure mediche). Per le loro caratteristiche, il Telelavoro e il Lavoro Agile possono essere più facilmente svolti nell'ambito impiegatizio o nei servizi che prevedono l'utilizzo di strumenti informatici e telematici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
Le Parti contrattuali, il 27 Luglio 2020, hanno sottoscritto apposito Accordo sulla Disciplina del Lavoro Agile da applicare, sviluppare ed aggiornare in sede aziendale, mediante Accordi di secondo livello e/o Accordi individuali, al quale si rinvia.

Art. 68 - Telelavoro e/o Lavoro Agile: definizione

È un modo di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato reso possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e telematici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il Telelavoratore (Lavoratore) e l'Azienda.

Il Telelavoro è solo un modo particolare di svolgimento della prestazione lavorativa; esso è soggetto alla disciplina del lavoro e all'organizzazione aziendale, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno ai locali aziendali e può coincidere con l'abitazione del Telelavoratore o altro luogo eletto quale suo domicilio. Trattandosi solo di una peculiare modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato, il Telelavoratore è titolare dei medesimi diritti e doveri spettanti a coloro che svolgono per il medesimo tempo stimato l'identica attività nei locali aziendali.

Il Telelavoratore è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo aziendale.

Art. 69 - Telelavoro e/o Lavoro Agile: tipologie

Il Telelavoro può essere di quattro tipi:

1) **domiciliare**: svolto nell'abitazione del Telelavoratore;
2) **mobile**: svolto attraverso l'utilizzo d'apparecchiature portatili;
3) **remotizzato** o **"a distanza"**: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri, i quali non coincidono né con l'abitazione del Telelavoratore, né con gli uffici *aziendali*;
4) **misto**: con parte della prestazione svolta all'interno dell'Impresa ed altra come domiciliare o mobile o remotizzata.

Art. 70 - Telelavoro e/o Lavoro Agile: ambito

Il Telelavoro si applica esclusivamente ai Dipendenti subordinati e può svolgersi a tempo pieno o parziale ed essere a tempo determinato o indeterminato.

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

Art. 71 - Telelavoro e/o Lavoro Agile: condizioni

Il Telelavoro ed il rapporto di Lavoro Agile hanno carattere volontario sia per l'Ente che per il Lavoratore.

Se il Telelavoro o forme di Lavoro Agile non sono previsti nel Contratto d'assunzione, il Lavoratore è libero di accettare o respingere l'offerta di svolgere tali forme di lavoro prospettata nel corso di un normale rapporto di lavoro. Ugualmente, l'Ente sarà libero di accettare o meno la domanda di Telelavoro proposta da un Lavoratore per il quale tale opzione non fosse stata prevista nel Contratto di assunzione.

L'accordo di telelavoro o lavoro agile deve essere stipulato in forma scritta ai fini della regolarità amministrativa e della prova.

Il compito d'individuare i modi per esercitare il diritto alla reversibilità è demandato alla Contrattazione di secondo livello, fermo restando il rispetto del preavviso minimo non inferiore a 30 (trenta) giorni per la generalità dei dipendenti o, in caso di lavoratori disabili, a 90 (novanta) giorni.

Art. 72 - Telelavoro e/o Lavoro Agile: formazione

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

In sede di accordo, al Telelavoratore potrà essere riconosciuto il diritto all'*apprendimento permanente a distanza* in modalità formali o informali e alla periodica certificazione delle relative competenze.

Art. 73 - Telelavoro domiciliare: postazione di lavoro

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, al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro e alla copertura assicurativa della stessa, sono a totale carico dell'Azienda salvo previo accordo che li preveda "pro-quota". Tenuto conto degli investimenti richiesti per la costituzione della postazione di lavoro, il recesso immotivato del Telelavoratore, che avvenga

entro 3 (tre) anni dall'inizio del rapporto di telelavoro, o entro un eventuale minor termine previsto nel Contratto di telelavoro, comporterà che le *spese di postazione* sostenute dal Datore e comunicate analiticamente al Telelavoratore all'atto della sottoscrizione del Contratto di telelavoro, siano pro-quota temporale a carico del Telelavoratore.

L'Impresa è tenuta a fornire al Telelavoratore tutti i necessari supporti tecnici e, in ogni caso, assumerà i costi derivanti dalla normale usura e/o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, nonché dall'eventuale perdita dei dati utilizzati dal telelavoratore, salvo che ciò sia imputabile a mancata diligenza, dolo o imperizia grave del Telelavoratore stesso.

Art. 74 - Telelavoro domiciliare: protezione dei dati e informazioni

L'Ente adotterà tutte le misure appropriate a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal Lavoratore dipendente per fini professionali; essa provvederà ad informare il Telelavoratore in ordine a tutte le norme di Legge e sulle regole applicabili relative alla protezione dei dati.

La responsabilità del rispetto di tali norme e regole sarà del Telelavoratore.

Nel Telelavoro e nel Lavoro Agile è demandata alla Contrattazione Aziendale di Secondo livello ogni disciplina particolare riguardante l'uso d'apparecchiature, strumenti o programmi informatici.

L'Azienda informerà, per iscritto, il Telelavoratore sulla disciplina del lavoro, sulle fattispecie disciplinarmente rilevanti e sulle sanzioni applicabili in caso di violazione.

In presenza di Contratto di Telelavoro sarà, quindi, opportuno che l'Azienda predisponga uno specifico Disciplinare per tali Lavoratori.

Art. 75 - Telelavoro e/o Lavoro Agile: tempo di lavoro

Il Telelavoratore gestisce l'organizzazione e la collocazione del proprio tempo di lavoro, purché in modo compatibile alle esigenze aziendali.

Con riferimento all'orario di lavoro, non sono applicabili al Telelavoratore le norme previste dal D.Lgs. 66/2003.

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

Art. 76 - Telelavoro e/o Lavoro Agile: diritti dei Lavoratori

Il Telelavoratore ha, in proporzione alle mansioni e al lavoro svolto, gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei Lavoratori dipendenti che operano in Azienda e avrà diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera previsti per i Lavoratori dipendenti per i medesimi tempi lavorati e con mansioni identiche o analoghe.

Il Lavoratore dipendente che passa al Telelavoro o a forme di Lavoro Agile nel corso del rapporto, a parità di professionalità richiesta, di lavoro svolto e di tempo dedicato, conserva le condizioni economiche precedentemente acquisite.

Art. 77 - Telelavoro e/o Lavoro Agile: doveri del Telelavoratore

Il Telelavoratore ha gli stessi obblighi di diligenza, collaborazione e fedeltà al pari degli altri lavoratori. Egli curerà di tutelare la riservatezza dei dati e di operare in modo da impedire accessi di estranei alla postazione di lavoro.

Il Telelavoratore ha l'obbligo di segnalare tempestivamente all'Ente eventuali impossibilità sopravvenute nell'esecuzione del Telelavoro o del Lavoro Agile pattuito, trasmettendo le giustificazioni nei tempi e modi previsti per la generalità dei lavoratori.

I rapporti del Telelavoratore con l'organizzazione aziendale saranno improntati ai principi di collaborazione, diligenza e correttezza.

Il Telelavoratore è soggetto, per tutte le parti applicabili, alle disposizioni dei Titoli LX e LXI sulla disciplina del lavoro.

Art. 78 - Telelavoro: telecontrollo

L'Azienda, previo Accordo sindacale, potrà instaurare strumenti di telecontrollo nel rispetto del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, della Privacy e delle Leggi vigenti in materia, fermo restando che nessun teledispositivo di controllo quantitativo o qualitativo, ancorché regolarmente installato, potrà essere utilizzato all'insaputa dei telelavoratori, che dovranno perciò essere preventivamente informati.

Art. 79 - Telelavoro e/o Lavoro Agile: sicurezza e salute

L'Azienda deve garantire il rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza del Telelavoratore e, a tal fine, deve consegnare al dipendente e al RLS o al RST un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione "agile" del rapporto di lavoro, provvedendo ad aggiornarla al mutare delle condizioni di lavoro.

Il Telelavoratore ha l'obbligo di cooperare nell'attuazione e rispetto delle misure di prevenzione e protezione disposte dal datore di lavoro.

Art. 80 - Telelavoro e/o Lavoro Agile: competenza normativa della Commissione Bilaterale dell'En.Bi.C.

Le Parti concordano che nel Lavoro Agile ogni questione dubbia in materia di strumenti di lavoro, di disciplina e di responsabilità, dovrà essere definita dalla Commissione Bilaterale prevista dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

Art. 81 - Telelavoro e/o Lavoro Agile: agevolazioni fiscali e contributive

Gli incentivi fiscali e contributivi conseguenti agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità "agile" o di telelavoro.

Art. 82 - Telelavoro e/o Lavoro Agile: Contrattazione di Secondo livello

Alla Contrattazione Aziendale di Secondo livello è demandato di approfondire:

1. l'adozione di misure dirette a prevenire o ridurre l'isolamento del telelavoratore dall'ambiente di lavoro, come i contatti con i colleghi, l'esercizio dei diritti sindacali e l'accesso alle informazioni aziendali;
2. il carico di lavoro e gli eventuali strumenti di telecontrollo;
3. l'eventuale fascia di reperibilità;
4. la concreta determinazione degli strumenti che permettano al Telelavoratore l'effettiva autonoma gestione del tempo di lavoro;
5. le condizioni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nel Telelavoro e nel Lavoro Agile;
6. condizioni e termini dell'applicazione del Lavoro Agile ai Dirigenti, Quadri aziendali con funzioni di staff, studio e ricerca.

TITOLO XVII
LAVORO INTERMITTENTE

Nel presente settore, il ricorso al Lavoro Intermittente può essere una soluzione consigliata per le intensificazioni poiché permette di sopperire alle impreviste esigenze con personale già selezionato, con il necessario rapporto fiduciario, la competenza e la prontezza nella risposta per l'effettuazione dell'opera richiesta.

Art. 83 - Lavoro Intermittente: definizione

Con il Contratto di Lavoro Intermittente o "*a chiamata*", che potrà essere sia a tempo determinato che indeterminato, il Lavoratore si pone a disposizione dell'Ente, che potrà utilizzarne la prestazione nelle ipotesi "Oggettive" e/o "Soggettive" di seguito precisate.

1. **Oggettive:**
   a) per lo svolgimento di mansioni di carattere discontinuo o intermittente e per la temporanea intensificazione di lavori, quali:
      - ❖ servizi di portineria, guardiania, ricevimento e accoglienza;
      - ❖ servizi di sorveglianza;
      - ❖ fattorino e addetto alla consegna corrispondenza e/o merci, con uso di normali mezzi di trasporto;
      - ❖ servizi di pulizie, manutenzione, disinfestazione, derattizzazione ecc.;
      - ❖ manutenzione del verde;
      - ❖ raccolte stagionali;
      - ❖ attività a carattere discontinuo (volantinaggio ecc.);
      - ❖ attività connesse a manifestazioni, promozioni o fiere;
      - ❖ 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;
   b) quelli da rendersi nei fine settimana, nei periodi feriali (*pasquali, estivi, natalizi*), così come definiti all'art. 33 del presente CCNL, o in altri eventuali periodi successivamente individuati dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello.
2. **Soggettive:**
   a) per prestazioni rese da soggetti con meno di 24 (ventiquattro) anni di età (*con termine delle prestazioni lavorative entro il 25° anno*), ovvero da Lavoratori con più di 55 (cinquantacinque) anni, anche pensionati.

Il Contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore entro il limite previsto dall'art. 13 del D.Lgs. 81/2015: 400 giornate di lavoro negli ultimi 36 mesi. In caso di superamento di tale limite, il rapporto di lavoro si trasforma a tempo pieno e indeterminato.

Art. 84 - Lavoro Intermittente: forma e comunicazioni

Il Contratto di lavoro Intermittente, ai fini della prova, deve essere stipulato in forma scritta e la Lettera di assunzione, oltre ai contenuti richiesti dall'art. 135, deve indicare i seguenti elementi:

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

Prima dell'inizio di ciascuna prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 (trenta) giorni, l'Ente è tenuto a comunicarne[1] la durata alla Direzione - Ispettorato Territoriale del Lavoro competente, mediante sms o posta elettronica, nonché con altri modi di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie presenti.

Nota:

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

Art. 85 - Lavoro Intermittente: trattamento economico

Tutti i trattamenti economici previsti dal CCNL dovranno essere riconosciuti ai Lavoratori Intermittenti in modo proporzionale al periodo effettivamente lavorato, mediante riconoscimento della **retribuzione oraria onnicomprensiva delle retribuzioni dirette e differite** indicate nelle successive Tabelle, fatte salve condizioni di miglior favore, così come ogni altra voce pattuita tra le Parti "*ad personam*".

Ciò premesso, si riportano sinteticamente i trattamenti da riconoscere al Lavoratore Intermittente.

1) Retribuzione nel Lavoro Intermittente a Tempo Determinato

Al Lavoratore Intermittente assunto a Tempo Determinato per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, si dovrà riconoscere la retribuzione indicata nella riga g) della seguente Tab. 1), che comprende:

- quota oraria della P.B.N.C.M. e dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale nel valore convenzionale medio stabilito;
- quota oraria del Rateo di tredicesima mensilità e del Rateo di ferie;
- quota oraria dell'Indennità oraria sostitutiva delle prestazioni della "Gestione Speciale" dell'En.Bi.C.

Tab. 1): Sintesi Retribuzione lorda nel Lavoro Intermittente a Tempo Determinato

	Descrizione	Livello D2	Livello D1	Livello C2	Livello C1
a)	Quota oraria P.B.N.C.M.	6,197	6,816	7,436	8,055
b)	Quota oraria Elemento Perequativo Mensile Regionale (valore medio convenzionale)	0,361	0,377	0,402	0,429
c)	Quota oraria Rateo di tredicesima mensilità	0,546	0,599	0,653	0,707
d)	Quota oraria Rateo di ferie	0,546	0,599	0,653	0,707
e)	Quota oraria sostitutiva della "Gestione Speciale" dell'ENBIC (vedi successivo punto 4)	0,2023	0,2023	0,2023	0,2023
f)	**Retribuzione onnicomprensiva oraria**	**7,852**	**8,595**	**9,346**	**10,101**

2) Retribuzione nel Lavoro Intermittente a Tempo Indeterminato

Al Lavoratore Intermittente assunto a Tempo Indeterminato, per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, si dovrà riconoscere la retribuzione indicata nella riga g) della seguente Tab. 2), che comprende:

- quota oraria della P.B.N.C.M. e dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale nel valore convenzionale medio stabilito;
- quota oraria del Rateo di tredicesima mensilità;
- quota oraria dell'Indennità Sostitutiva (convenzionale) del preavviso;
- quota oraria dell'Indennità oraria sostitutiva delle prestazioni della "Gestione Speciale" dell'En.Bi.C.

Tab. 2): Sintesi Retribuzione nel Lavoro Intermittente a Tempo Indeterminato

	Descrizione	Livello D2	Livello D1	Livello C2	Livello C1
a)	Quota oraria P.B.N.C.M.	6,197	6,816	7,436	8,055
b)	Quota oraria Elemento Perequativo Mensile Regionale (valore medio convenzionale)	0,361	0,377	0,402	0,429
c)	Quota oraria Rateo di tredicesima mensilità	0,546	0,599	0,653	0,707
d)	Quota oraria Indennità sostitutiva (convenzionale) del preavviso [1]	0,2292	0,2514	0,2739	0,2965
e)	Quota oraria sostitutiva della "Gestione Speciale" dell'ENBIC (vedi successivo punto 4)	0,2023	0,2023	0,2023	0,2023
f)	**Retribuzione onnicomprensiva oraria [2]**	**7,535**	**8,246**	**8,967**	**9,691**

[1] *Premesso che nel Lavoro Intermittente a Tempo Indeterminato, la "chiamata" del Lavoratore è nell'esclusiva facoltà dell'Azienda, in caso di licenziamento, il diritto al preavviso contrattuale potrebbe essere "annullato" dalla mancata chiamata da parte del Datore in corrispondenza del preavviso stesso. Pertanto, al fine di garantire al Lavoratore Intermittente i medesimi diritti previsti per la generalità dei lavoratori, le Parti hanno ritenuto di definire un'Indennità sostitutiva (convenzionale) del preavviso, equitativamente stabilita in giorni 10 (dieci) per ciascun anno, con aliquota oraria calcolata sulla base di 1.904 ore lavorabili per anno. Pertanto, resta inteso che, in caso di licenziamento, al Lavoratore Intermittente a Tempo Indeterminato non spetterà il preavviso contrattuale previsto dall'art. 322 del presente CCNL.*

[2] *Si dovrà aggiungere 1/173° degli eventuali Aumenti periodici d'anzianità maturati dal Lavoratore, così come stabilito per la generalità dei dipendenti all'art. 253.*

Oltre alla retribuzione oraria indicata nella riga g) della precedente Tabella 2), il Lavoratore Intermittente a Tempo Indeterminato avrà diritto al godimento delle ferie annuali. Tali ferie dovranno essere riconosciute nella parte effettivamente maturata dal Lavoratore e, in deroga al principio generale secondo il quale il rateo mensile matura per ogni mese o frazione di mese superiore ai 14 (quattordici) giorni come previsto dall'art. 163, il Lavoratore Intermittente matura 1:1904 ore di ferie per ciascuna ora effettivamente lavorata.

Le ferie così maturate saranno godute dal Lavoratore o, in caso di recesso, monetizzate unitamente alle competenze di fine rapporto.

3) Trattamento di Fine Rapporto nel Lavoro Intermittente

Anche nel Lavoro Intermittente (*sia a Tempo Determinato che Indeterminato*), il Trattamento di Fine Rapporto sarà calcolato sugli importi lordi effettivamente erogati al dipendente con carattere di stabilità, al netto di

eventuali rimborsi spese e delle indennità correlate agli specifici modi della prestazione, quali indennità di viaggio, maggiorazioni per lavoro straordinario o notturno e indennità di cassa.

4) Contributi all'En.Bi.C. in caso di Lavoro Intermittente

In caso di Lavoro Intermittente le Parti, tenuto conto dei limiti temporali previsti per tale tipologia contrattuale, hanno concordato un minore contributo destinato alla "*Gestione Ordinaria*" dell'En.Bi.C., in alternativa a quello previsto per la generalità dei dipendenti di cui all'art. 181 del presente CCNL. Pertanto, in caso di Lavoro Intermittente dovrà essere versato il seguente contributo alla "Gestione Ordinaria" dell'En.Bi.C.

Tab. 3): Contributo alla "Gestione Ordinaria" dell'En.Bi.C.
da versare tramite Mod. F24 (codice ENBC)

Descrizione	**Contributo orario ***
Il contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote per il funzionamento delle R.S.T. (art. 6).	
Totale contributo orario dovuti all'En.Bi.C., a totale carico del Datore	**0,0347**

** per ogni ora di lavoro prestato dal Lavoratore.*

Considerato che le prestazioni di Assistenza Sanitaria Integrativa e Assicurative erogate dalla "*Gestione Speciale*" dell'En.Bi.C., al fine di essere garantite, suppongono il versamento di un contributo annuale predefinito e che nel Lavoro Intermittente manca la garanzia di una "soglia minima" della prestazione lavorativa, le Parti hanno concordato che, in tali casi, vi sia l'esonero dal versamento del contributo destinato alla "*Gestione Speciale*" dell'En.Bi.C. (art. 181) e, conseguentemente, dal diritto del lavoratore di richiedere le relative prestazioni. A ristoro però di tale perdita, le Parti hanno previsto il riconoscimento al lavoratore di un'indennità "per mancate prestazioni", pari ad **€ 0,2023** per ogni ora ordinaria lavorata, già esposta nelle precedenti Tabelle 1) e 2).

Art. 86 - Lavoro Intermittente: Indennità di disponibilità

Qualora il Lavoratore, a richiesta o chiamata dell'Impresa, garantisca la sua prestazione lavorativa, avrà diritto di ricevere, un "*Indennità oraria di disponibilità*", conforme alla seguente Tabella 4).

Tab. 4) Indennità oraria di disponibilità (in euro)

Liv. D2	Liv. D1	Liv. C2	Liv. C1
1,4207	1,5586	1,6982	1,8384

Tale Indennità dovrà essere riconosciuta per ogni ora di "disponibilità alla prestazione" richiesta al Lavoratore Intermittente.

Nel Contratto individuale, dovranno precisarsi le eventuali particolari norme disciplinari sull'Indennità di disponibilità.

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

Nel periodo in cui si verifica la temporanea indisponibilità, per qualsiasi causa dovuta, il Lavoratore non matura il diritto alla relativa Indennità di disponibilità. Il reiterato e ingiustificato rifiuto di rispondere "alla chiamata" costituisce motivo di recesso *per giustificato motivo soggettivo.*

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

Nei casi di Contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato o determinato superiore a 12 (dodici) mesi e con riconoscimento dell'Indennità di disponibilità, il Lavoratore avrà diritto al *Welfare Contrattuale*, così come previsto agli artt. 177 e 178 del presente CCNL.

Art. 87 - Lavoro Intermittente: divieti

L'Impresa non potrà ricorrere al lavoro intermittente nei casi già richiamati all'art. 47 del presente CCNL.

Art. 88 - Lavoro Intermittente: informativa

Per gli obblighi informativi del Datore di lavoro, si rinvia all'art. 24 del presente CCNL.

Art. 89 - Lavoro Intermittente: criteri di computo

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

TITOLO XVIII
CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 90 - Contratto di Somministrazione: condizioni

Tale Contratto di Somministrazione di Lavoro ha l'obiettivo di soddisfare le esigenze momentanee dell'Impresa, che assume le vesti negoziali di "*Utilizzatore*".

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

Per la disciplina del tempo determinato e delle proroghe nel "*Contratto di Somministrazione*" si rinvia al "*Lavoro a tempo determinato"* (Titolo XII) e alle previsioni legislative in materia (D.Lgs. 81/2015, modificato dal Decreto Dignità, convertito in Legge 96/2018 e s.m.i.).

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

Art. 91 - Contratto di Somministrazione: limiti

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

Il *Welfare Contrattuale*, l'Assistenza sanitaria integrativa e la copertura assicurativa sarà dovuta solo per i Contratti che prevedano attività presso l'Utilizzatore, senza soluzione di continuità, con durata superiore a 12 (dodici) mesi.

In tal caso, al pari degli altri lavoratori, dovrà essere versata all'En.Bi.C. la contribuzione prevista e i Lavoratori avranno diritto alle relative prestazioni integrative del S.S.N. e assicurative vita.

I Lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, somministrati presso le Aziende che applicano il presente CCNL, non potranno superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti.

Dipendenti dell'Utilizzatore:	**da 0 a 2**	**Da 2 a 6**	**Oltre 6**
N. max. di Lavoratori Somministrati	1	2	20% [1]

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

E', in ogni caso, esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato:

- di lavoratori di cui all'art. 8, comma 2, Legge 223/1991;
- di soggetti disoccupati che godano da almeno 6 (sei) mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- di lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art. 2 del Regolamento UE n. 651/2014, così come individuati con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

La Contrattazione Aziendale Collettiva di Secondo livello potrà stabilire percentuali maggiori di lavoratori somministrati rispetto a quelle previste dal presente CCNL, con specifica attenzione alle seguenti particolari ipotesi: nuovi appalti, acquisizioni di servizi, ampliamenti o ristrutturazioni.

Art. 92 - Contratto di Somministrazione: divieti

L'Ente non potrà ricorrere alla somministrazione di lavoro nei casi già richiamati all'art. 47 del presente CCNL.

Art. 93 - Contratto di Somministrazione: regime di solidarietà

L'Utilizzatore è obbligato in solido con il Somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il Somministratore.

Art. 94 - Contratto di Somministrazione: tutela del lavoratore ed esercizio del potere disciplinare

Il Somministratore deve preventivamente informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività cui essi saranno destinati, formarli e addestrarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa, in conformità al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Il contratto di somministrazione dovrà prevedere che tale obbligo sia completato, in funzione dei rischi specifici, dall'Utilizzatore.

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

Nel caso in cui l'Utilizzatore adibisca il Lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, dovrà darne immediata comunicazione scritta al Somministratore, consegnandone copia al lavoratore stesso, rispondendo, in caso d'inadempimento, in via esclusiva per le differenze

retributive spettanti e per l'eventuale risarcimento del danno.

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

Art. 95 - Contratto di Somministrazione: informativa

Per gli obblighi informativi del Datore di lavoro, si rinvia all'art. 24 del presente CCNL.

Art. 96 - Contratto di Somministrazione: diritti sindacali

Il lavoratore somministrato ha diritto ad esercitare presso l'Utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti sindacali, nonchè a partecipare alle assemblee dei lavoratori delle imprese utilizzatrici, a parità di condizione dei dipendenti delle stesse.

Art. 97 - Contratto di Somministrazione: effetti

In mancanza di forma scritta, il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori saranno considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze dell'Utilizzatore.

Quando la somministrazione avvenga oltre i limiti massimi consentiti dal presente CCNL, nei casi vietati dalla Legge o al di fuori delle condizioni previste, il lavoratore potrà chiedere, anche soltanto nei confronti dell'Utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dalla data di costituzione.

Art. 98 - Contratto di Somministrazione: computo

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

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

Art. 99 - Contratto di Somministrazione: rinvio alla Legge

Per quanto non previsto in questo Titolo, si rinvia al Capo IV del D.Lgs 81/2015 e s.m.i.

TITOLO XIX
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Art. 100 - Apprendistato: definizione e condizioni

Ai sensi dall'art. 41 del D.Lgs. 81/2015, l'Apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani. Tale contratto può essere stipulato per Lavoratori d'età compresa tra i 18 (diciotto) e 29 (ventinove) anni; l'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del 30° (trentesimo) anno d'età (*ovvero fino a 29 anni e 364 giorni*).

Il Contratto d'Apprendistato potrà altresì essere stipulato con diciassettenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 53/2003 e dal D.Lgs. 226/2005.

E' contrattualmente dovuta la forma scritta del Contratto.

Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'Apprendista, si dovrà fare riferimento alla Classificazione del Personale prevista agli artt. 242, 244 e 245 del presente CCNL.

Il Contratto di assunzione dell'Apprendista, oltre ai contenuti previsti dall'art. 135, deve specificare:

a) l'indicazione delle mansioni oggetto della qualifica;
b) la durata del periodo d'Apprendistato;
c) il livello d'inquadramento iniziale, intermedio e finale;
d) il rinvio Piano Formativo Individuale (*che dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nel presente CCNL, secondo la normativa regionale di settore*);
e) l'indicazione del monte ore annuo di formazione, che sarà suddiviso nel Piano Formativo, in ore "aula" e ore "affiancamento";
f) i riferimenti del Tutor aziendale.

All'atto dell'assunzione, il Lavoratore Apprendista, oltre a esibire il titolo di studio, dovrà dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro già eventualmente svolti con la medesima mansione e qualifica presso altre Aziende.

Vi è il divieto per l'Ente di recedere dal Contratto d'Apprendistato prima della sua conclusione, salvo che per giusta causa o per giustificato motivo.

Art. 101 - Apprendistato: Piano Formativo Individuale e formazione

Il Piano Formativo Individuale (in sigla P.F.I.) è un documento che integra il Contratto di apprendistato, nel quale sono indicati gli obiettivi formativi dell'Apprendista, secondo lo schema pubblicato nel sito: *https://cisalterziario.it.*
Esso dovrà essere elaborato dall'Impresa, in collaborazione con il Tutor e dovrà essere sottoscritto dalle Parti (*Datore di lavoro, Tutor e Apprendista*) in sede d'instaurazione del rapporto di apprendistato.
Il percorso formativo, interno e/o esterno all'Impresa, teorico e/o pratico, dovrà essere personalizzato in funzione del titolo di studio dell'Apprendista, della sua pregressa esperienza e della qualifica di destinazione.
Le Parti, in via esemplificativa, individuano i seguenti ambiti formativi che dovranno essere sviluppati in funzione della realtà aziendale e delle mansioni per le quali l'Apprendista è in formazione:

- conoscenza dei prodotti, dei servizi di settore e del contesto aziendale;
- conoscenza dell'organizzazione aziendale e del lavoro;
- conoscenza dello specifico ruolo dell'Apprendista all'interno dell'Impresa;
- conoscenza e applicazione delle basi tecniche e commerciali, degli aspetti pratici, teorici e legali delle mansioni richieste;
- conoscenza e utilizzo delle procedure, degli strumenti, delle tecnologie e dei procedimenti di lavoro;
- conoscenza e utilizzo delle misure adottate in materia di sicurezza sul lavoro e tutela ambientale;
- competenze c.d. "trasversali", quali:
    - *i diritti e i doveri del lavoratore;*
    - *le fonti normative;*
    - *il CCNL applicato;*
    - *la comunicazione interpersonale applicata alla sicurezza del lavoro;*
    - *la comunicazione in lingua straniera;*
    - *l'utilizzo delle strumentazioni informatiche.*

La formazione potrà svolgersi mediante:

- ✓ affiancamento al personale qualificato (interna);
- ✓ addestramento pratico nel lavoro ("*on the job*" - interna);
- ✓ lezioni e/o esercitazioni (interna);
- ✓ testimonianze;
- ✓ visite aziendali;
- ✓ formazione a distanza (*e-learning*);
- ✓ utilizzo dei servizi delle Università Telematiche;
- ✓ partecipazione a Corsi, Fiere, Convegni ecc.;

- ✓ altre metodologie atte a garantire il perseguimento degli obiettivi formativi del P.F.I.

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

La **formazione in materia di sicurezza e igiene del lavoro** dovrà essere conforme alle previsioni del Modello P.F.I. pubblicato nel sito: *https://cisalterziario.it.*

La **formazione professionale**, nel rispetto degli obiettivi formativi, potrà essere erogata nei diversi modi previsti nel Piano Formativo Individuale, entro la durata del Contratto di Apprendistato, preferibilmente in connessione funzionale con le mansioni progressivamente acquisite.

Art. 102 - Apprendistato: Tutor o Referente aziendale

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

Il Tutor o Referente aziendale dovrà conoscere i diritti e i doveri dell'Apprendista, nonché gli obblighi aziendali nei suoi confronti nonché avere un'esperienza lavorativa di almeno 3 (tre) anni.

Quest'ultimo requisito non è richiesto nel caso in cui non siano presenti in Azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica.

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

Art. 103 - Apprendistato: Patto di prova

L'assunzione dell'Apprendista diviene definitiva dal positivo compimento del patto di prova.

La durata di tale patto di prova non potrà superare i limiti previsti dall'art. 138 del presente CCNL, commisurati al livello finale di qualificazione dell'Apprendista.

Durante la prova, l'Apprendista ha diritto ai trattamenti previsti dalla Legge e dal Contratto per gli apprendisti di uguale qualifica, che abbiano superato il Patto di prova. Nel contratto di apprendistato, in deroga alla previsione dell'art.

138 del presente CCNL, è reciprocamente ammesso interrompere la prova in qualunque momento, senza obbligo di preavviso o di comunicare una specifica motivazione.

La malattia o l'infortunio dell'Apprendista sospendono il Patto di prova nei casi previsti al punto A. dell'art. 138.

Art. 104 - Apprendistato: durata e retribuzione

Il Contratto d'apprendistato ha contenuto "misto" che prevede una controprestazione suddivisa in formazione e retribuzione. Per tale motivo, il CCNL prevede una graduazione dei livelli di inquadramento e delle retribuzioni in funzione del prevedibile sviluppo professionale dell'Apprendista e sul presupposto che la quota della retribuzione complessiva comprenda anche la formazione.

La durata dell'Apprendistato Professionalizzante è stabilita in relazione al tipo di qualificazione da conseguire ma, in ogni caso, non potrà essere inferiore a 6 (sei) e superare i 36 (trentasei) mesi, salvo che per le figure professionali aventi contenuto e competenze analoghe e sovrapponibili a quelle dell'artigianato, per le quali sarà possibile attivare contratti di apprendistato di durata fino a 60 (sessanta) mesi.

Per la **generalità dei lavoratori**, la durata e corrispondente retribuzione dell'Apprendistato professionalizzante sarà conforme alla seguente Tabella 1).

… Segue Tabella 1) …

Tab. 1): 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 o d'Approdo	***Primo Periodo***	***Livello d'inquadramento e retribuzione***	***Secondo 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. di 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. di Vendita di 2ª Cat.	18 mesi	Op. di Vendita di 4ª Cat.	18 mesi	Op. di Vendita di 3ª Cat.	**36 mesi**	64	146
B2	18 mesi	C2	18 mesi	C1	**36 mesi**	64	116
Op. di Vendita di 3ª Cat.	16 mesi	80% di Op. di Vendita di 4ª Cat.	16 mesi	90% di Op. di Vendita di 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

** Le ore di formazione effettuate dall'Apprendista in precedente rapporto di apprendistato, per l'acquisizione di "competenze di base e trasversali" e quelle di "formazione professionalizzante", saranno computate nella durata totale della formazione prevista nella precedente Tabella 1).*

Il livello d'inquadramento e la retribuzione dovuta all'Apprendista, nel primo periodo sarà quella prevista in Colonna 3, mentre nel secondo periodo sarà quella prevista in Colonna 5 della precedente Tabella.
Dalla Qualifica, al Lavoratore sarà dovuta la normale retribuzione afferente al suo livello d'approdo (*Inquadramento Finale - Col. 1*).

Tab. 2): Durata dell'Apprendistato Professionalizzante per le figure professionali equiparabili a quelle dell'artigianato *

Qualifica	Livello di destinazione	Durata massima dell'apprendistato	Suddivisione dei Periodi
Massaggiatore/Massoterapista Specializzato	C1	54	• Primo Periodo: 27 mesi • Secondo Periodo: 27 mesi
Installatore Qualificato	C2	48	• Primo Periodo: 24 mesi • Secondo Periodo: 24 mesi
Conduttore Impianti Qualificato	C2	48	
Riparatore Qualificato	C2	48	
Manutentore Qualificato	C2	48	
Giardiniere Qualificato	C2	48	
Massaggiatore Qualificato	C2	48	
Massoterapista Qualificato	C2	48	
Conduttore Impianti Esperto settoriale	D1	42	• Primo Periodo: 21 mesi • Secondo Periodo: 21 mesi
Riparatore Esperto settoriale	D1	42	
Manutentore Esperto settoriale	D1	42	
Giardiniere Esperto settoriale	D1	42	
Massaggiatore Esperto settoriale	D1	42	
Massoterapista Esperto settoriale	D1	42	

***** *In presenza di altre Figure professionali aventi contenuti e competenze analoghe e sovrapponibili a quelle artigiane, le Parti che ne abbiano interesse potranno chiedere apposita integrazione, previa richiesta d'Interpretazione alla Commissione Bilaterale En.Bi.C.*

Anche per l'Apprendistato Professionalizzante per figure equiparate a quelle dell'artigianato, l'inquadramento e la relativa retribuzione saranno quelli indicati in Tabella 1) per la generalità degli apprendisti di pari livello, fermo restando che le diverse durate del primo e del secondo periodo saranno quelle previste in Tabella 2).

Art. 105 - Apprendistato: precedenti periodi di Apprendistato

I periodi di apprendistato di durata pari ad almeno 12 (dodici) mesi, svolti presso altri datori di lavoro per la medesima qualifica finale, saranno computati ai fini della durata complessiva dell'apprendistato, purché non vi sia stata un'interruzione superiore ad un anno. In tale ultimo caso, la durata complessiva del secondo Contratto di apprendistato sarà ridotta di soli 6 (sei) mesi.
In caso di completamento dell'Apprendistato, prima interrotto con la medesima Impresa e riferito alla medesima qualifica, il precedente periodo sarà sempre computato "alla pari" ai fini della durata complessiva del Contratto d'apprendistato.

Art. 106 - Apprendistato: prolungamento del periodo d'Apprendistato

In caso di assenze con diritto alla conservazione del posto (*malattia, infortunio, gravidanza e puerperio*) superiori a **30** (trenta) **giorni complessivi di calendario**, il Contratto d'apprendistato sarà prolungato per un periodo massimo pari alla durata delle assenze, fermo restando il limite massimo di giorni solari complessivi di durata del Contratto di apprendistato di 36 mesi (*giorni di lavoro + giorni di malattia + giorni "prolungati"*) o, per figure equiparabili a quelle artigiane, di 60 mesi complessivi.
Al di fuori del periodo di prova dell'Apprendistato, diversamente regolamentato dall'art. 138, in caso di assenze superiori a 30 (trenta) giorni causate da ragioni diverse da malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, l'Ente avrà diritto di recedere dal contratto. In ogni caso, l'Ente potrà recedere al compiersi del periodo previsto di Apprendistato, anche in costanza di malattia/infortunio/gravidanza/puerperio, rispettando le condizioni dell'art. 116.

Art. 107 - Apprendistato: disciplina previdenziale e assistenziale

Per i Contratti d'apprendistato si applicano le discipline legislative vigenti in materia. Essi, ai fini previdenziali, saranno assicurati al pari dei lavoratori qualificati e avranno diritto ai trattamenti d'integrazione salariale, secondo le previsioni legali vigenti all'atto della sospensione dal lavoro. In caso di malattia o infortunio spettano all'Apprendista, gli stessi trattamenti previsti dagli artt. 165 e 166 del presente CCNL per la generalità dei Lavoratori.

Nei Contratti di apprendistato di durata superiore a mesi 12 (dodici), gli Apprendisti hanno diritto all'iscrizione all'Ente Bilaterale (En.Bi.C.) e alle relative prestazioni integrative al S.S.N. e assicurative vita, così come al *Welfare Contrattuale* (artt. 178 e 181).

Art. 108 - Apprendistato: 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 "*affiancamento sul lavoro*", sono comprese nell'orario di lavoro e sono, quindi, retribuite.

Eventuale formazione esterna all'orario di lavoro sarà retribuita con la Normale Retribuzione Oraria. Le ore di formazione saranno riportate sul cedolino paga, possibilmente, con apposita voce di "*formazione retribuita*".

Art. 109 - Apprendistato: diritti propri dell'Apprendista

L'Impresa ha l'obbligo di:

1. impartire, o fare impartire, all'Apprendista la formazione e l'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi, conformemente al Piano Formativo Individuale, al fine di conseguire la capacità per assumere i compiti previsti dalla qualifica;
2. non sottoporre l'Apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo;
3. non adibire l'Apprendista al lavoro straordinario o supplementare eccedente le 120 (centoventi) ore per anno solare (*ad esclusione degli eventuali tempi di formazione retribuita esterna all'orario ordinario di lavoro*);
4. non adibire l'Apprendista a lavori di manovalanza * e non sottoporlo, comunque, a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per la quale è stato assunto;
5. accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio (art. 158);
6. accordare all'Apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 8 (otto) ore settimanali per non più di 20 (venti) settimane nel triennio o pro-quota;
7. attestare l'attività formativa svolta, anche in caso di interruzione del rapporto prima del termine, a semplice richiesta dell'Apprendista;
8. informare periodicamente la famiglia dell'Apprendista, quando minore d'età, o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

* *Agli effetti di quanto richiamato al precedente punto 4., non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti le attività nelle quali l'Apprendista effettua l'addestramento in affiancamento al Tutor o sotto la guida di altro lavoratore qualificato, quelli di riordino del posto di lavoro o quelli rilevanti ai fini del conseguimento della qualifica.*

Art. 110 - Apprendistato: doveri propri dell'Apprendista

L'Apprendista deve:

1. seguire con il massimo impegno le istruzioni del Tutor, del Datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e rispettare gli insegnamenti impartiti;
2. prestare la sua opera con la massima diligenza;
3. frequentare assiduamente e con profitto i corsi di formazione, anche se in possesso di un Titolo di studio;
4. effettuare le eventuali intensificazioni d'orario previste, mediante attivazione della Banca delle Ore e le prestazioni di lavoro straordinario, entro il limite massimo di un'ora giornaliera e 4 (quattro) ore nella giornata di riposo (*normalmente il sabato*), richieste nel rispetto delle previsioni di cui agli artt. 257, 258 e 261;
5. osservare le norme disciplinari generali previste dal presente Contratto e/o contenute negli eventuali Regolamenti interni aziendali, purché questi ultimi non siano in contrasto con la disciplina legale e contrattuale in materia di Apprendistato.

Art. 111 - Apprendistato: proporzione numerica

Il numero massimo di Apprendisti da assumere presso l'Impresa, direttamente o indirettamente, per il tramite delle Agenzie di somministrazione, a tempo indeterminato o determinato stagionale, non potrà superare il rapporto rispetto alle maestranze specializzate, qualificate e di elevato ordine presenti, così come riassunte nella successiva Tabella 3).

Tab. 3): Sintesi dei Limiti quantitativi per l'assunzione di Apprendisti (per imprese non artigiane [1])

Numero Lavoratori in Azienda	Apprendisti che possono essere assunti
Da 0 a 2 Lavoratori qualificati	2 Apprendisti
Da 3 a 9 dipendenti, con almeno 3 Lavoratori qualificati	1 Apprendista per ciascun Lavoratore qualificato
Oltre i 9 dipendenti, con almeno 3 Lavoratori qualificati	1 Apprendista ogni 2 Lavoratori qualificati, con il minimo di 3 Apprendisti

[1] *Nelle imprese artigiane trova applicazione l'art. 4 della L. n. 443/1985 e s.m.i.*

Art. 112 - Apprendistato: stabilizzazione

L'Impresa con più di 50 Lavoratori dipendenti potrà assumere Apprendisti solo qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 20% dei Contratti di Apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti. Se nei 36 mesi precedenti sono scaduti meno di 3 contratti d'Apprendistato, l'Impresa è esonerata dal vincolo che precede.

Non sono comunque computati tra i Contratti scaduti:

a) i rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;
b) i Contratti risolti per dimissioni;
c) i licenziati per giusta causa;
d) i Contratti risolti senza qualifica dell'Apprendista.

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione solo di 1 (uno) Apprendista con Contratto professionalizzante.
Gli Apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui sopra sono considerati, a tutti gli effetti, lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto.

Art. 113 - Apprendistato: Lavoratori in mobilità

E possibile assumere con Contratto di apprendistato professionalizzante i Lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di disoccupazione, senza limiti di età, come previsto dall'art. 47 del D. Lgs. 81/2015. Per questi soggetti, però, non è possibile recedere al termine del periodo formativo e non si applica il beneficio contributivo per l'anno successivo alla qualificazione.

Art. 114 - Apprendistato: computo

Gli Apprendisti, fatte salve le eventuali deroghe previste dalla Legge o dal Contratto, sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Art. 115 - Apprendistato: competenze degli Enti Bilaterali

Le apposite Commissioni istituite presso l'En.Bi.C., o le altre sedi di Certificazione previste dalla normativa legale vigente, potranno, a richiesta delle Parti, certificare i Contratti di Apprendistato e i relativi programmi di formazione e/o emettere i Pareri di Conformità dei Piani Formativi Individuali.

Per informazioni, si rinvia al sito: *www.enbic.it* o all'indirizzo di posta elettronica: *certificazionenazionale@enbic.it*.

Art. 116 - Apprendistato: recesso dal Contratto

Stante la peculiare natura a causa mista del Contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude solo al termine della durata prevista dal Contratto, oltre all'eventuale proroga di cui all'art. 106, ma entro il termine massimo applicabile al contratto (*di 36 mesi o, nel caso di qualifica equiparata "artigiana", di 60 mesi solari*).

Pertanto, al termine del periodo di formazione, sia quando la qualifica è riconosciuta, sia quanto fosse negata, le Parti potranno recedere dal rapporto, ai sensi dell'art. 2118 del c.c., dando comunicazione all'altra parte nel rispetto del periodo di preavviso di 15 (quindici) giorni solari. Ciò premesso, il preavviso decorrerà dal primo giorno successivo al compiersi del termine finale previsto dal Contratto stesso.

Durante il preavviso, continuerà a trovare applicazione la disciplina del Contratto di apprendistato, prima in essere, comprese le riduzioni contributive.

Il preavviso dovrà essere sostituito, in tutto o in parte, dalla relativa indennità ogniqualvolta esso determinasse il superamento di 36 (o 60) mesi di durata complessiva del Contratto di apprendistato.

Art. 117 - Apprendistato: conferma e assegnazione della qualifica

In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il Contratto proseguirà come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

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

In caso di prosecuzione del Contratto, il periodo di apprendistato sarà computato nell'anzianità di servizio per tutti gli istituti contrattuali, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

È, altresì, possibile confermare il lavoratore a tempo indeterminato prima della conclusione del periodo di formazione.

In caso di mancata qualifica, la permanenza dell'ex Apprendista non qualificato sarà nel livello d'inquadramento previsto nel "Secondo periodo".

Art. 118 - Apprendistato: recesso in costanza di "protezione"

Nel rapporto di lavoro subordinato vi sono dei periodi di "*protezione*" nei quali vi è la possibilità di recedere dal contratto solo per *giusta causa*, *giustificato motivo* o *compimento del termine*, quali:

1) il periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni del matrimonio fino ad un anno dopo la celebrazione dello stesso;
2) il periodo intercorrente dall'inizio della maternità fino ad un anno di età del bambino;
3) in costanza di malattia, infortunio o di congedo parentale.

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

Ciò premesso, in riferimento al punto 1), tenuto conto che il congedo matrimoniale ha una durata prevista di 15 (quindici) giorni e che l'art. 106 prevede la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato solo in caso di assenze superiori a 30 (trenta) giorni, le Parti ritengono che il recesso al termine del periodo formativo possa effettuarsi anche se esso cade entro un anno dalle pubblicazioni o celebrazione del matrimonio, con il solo onere del preavviso di cui all'art. 116.

In riferimento al punto 2), se il termine dell'apprendistato cade entro un periodo di "interdizione", l'Ente che intenda recedere dal rapporto di lavoro dovrà rispettare la seguente procedura:

a) entro il termine di durata del periodo formativo (Tab. 1 o 2, art. 104); comunicare con lettera raccomandata o altro mezzo equipollente, il recesso dal Contratto di Apprendistato nel rispetto dei termini e dei modi di preavviso previsti dal presente CCNL;
b) l'effetto del recesso sarà sospeso fino alla fine del periodo di interdizione, al compiersi del quale l'Impresa comunicherà al Lavoratore, nei modi legalmente e/o contrattualmente previsti, l'effettiva e definitiva cessazione, con sostituzione del periodo di preavviso con la corrispondente indennità.

In riferimento al punto 3), la malattia intervenuta dopo la comunicazione prevista dall'art. 116 del presente CCNL, in analogia al disposto del comma 41 dell'art. 1 della L. 92/2012, non avrà effetto sospensivo, per cui l'effettiva cessazione avverrà al compiersi del preavviso, o al termine del Contratto di apprendistato, qualora il preavviso sia sostituito dalla relativa indennità.

In caso di malattia iniziata prima della comunicazione di recesso, prevista dall'art. 116, con prognosi superiore a 30 (trenta) giorni, vi sarà il prolungamento del Contratto di apprendistato, così come previsto dal precedente art. 106, fermo restando il rispetto del limite complessivo di durata contrattuale di 36 (o 60) mesi. In caso di previsto superamento del termine legale di durata onnicomprensiva (vedasi art. 118) si applicherà la procedura prevista "in riferimento al punto 2)", che precede, punti a) e b).

Quando la prognosi complessiva, anche riferita a diversi eventi morbosi, fosse inferiore a 30 (trenta) giorni, la malattia si considererà neutra e la comunicazione di recesso e i suoi effetti saranno conformi alle previsioni di durata del Contratto individuale di apprendistato.

Nel caso di malattia, infortunio e congedo parentale, superiori a 30 giorni, prima di raggiungere il termine legale di 36 (o di 60) mesi, il Datore che intenda recedere, comunicherà all'Apprendista la data di cessazione, coincidente con il termine legale, sostituendo il preavviso dovuto con la relativa indennità, secondo la procedura prevista al punto "in riferimento al punto 2)", che precede.

Art. 119 - Apprendistato Professionalizzante: licenziamento in generale

Durante l'Apprendistato trova applicazione la disciplina sui licenziamenti applicata alla generalità dei lavoratori.

Art. 120 - Apprendistato: rinvio

Le Parti, per quanto qui non disciplinato e per le altre forme di Apprendistato ("*Apprendistato per la Qualifica e il Diploma Professionale"* e *"Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca"*), rinviano all'Accordo sull'Apprendistato e alle norme legislative vigenti in materia, nonché per quanto attiene all'Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca per l'accesso alla qualifica di Quadro, alla Contrattazione di Secondo livello, che potrà stabilire idonei percorsi formativi.

TITOLO XX
MOBILITA' VERTICALE

Premessa

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

In situazioni di costante sviluppo e di elevata mobilità tra aziende diverse, tale impostazione estensiva non determinava particolari svantaggi al Lavoratore, mentre la rigidità danneggerebbe i Lavoratori nello sviluppo interno delle carriere così come le Aziende, che si troverebbero costrette a ricercare specifiche competenze esterne, tra soggetti estranei alla cultura aziendale.

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

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

Art. 121 - Mobilità Verticale: introduzione e aspetti generali

La condizione essenziale per l'attivazione della Mobilità Verticale è la volontarietà delle Parti che dovrà essere formalizzata, per iscritto, con una richiesta comune all'Ente Bilaterale Confederale (ENBIC).
Tale richiesta, sottoscritta da entrambe le Parti, dovrà contenere le seguenti indicazioni:

a) livello iniziale del Lavoratore;
b) patto di prova per la mansione di livello superiore;
c) sintetica descrizione delle mansioni di partenza e di approdo del Lavoratore e tempi previsti di acquisizione;
d) formazione prevista (*nel lavoro/in affiancamento/corsi interni o esterni*) e sua durata;
e) verifica finale da attuarsi mediante prova pratica o colloquio sulle competenze effettivamente acquisite e/o informativo;
f) al positivo compiersi del periodo previsto, prevedere la formalizzazione delle nuove mansioni, del nuovo livello d'inquadramento e della relativa retribuzione.

In caso di accoglimento della richiesta, l'Ente Bilaterale di Categoria emetterà **Parere di Conformità ai principi contrattuali sulla Mobilità Verticale**, che le Parti potranno così attivare.
Eventuali modifiche in itinere delle condizioni già approvate dall'Ente Bilaterale di Categoria saranno valide solo se nuovamente approvate dallo stesso.
In assenza, permarranno le condizioni inizialmente previste o l'immediato riconoscimento della mansione e del livello superiore.
È fatta salva la possibilità di attivare più percorsi successivi di Mobilità Verticale per il medesimo Lavoratore, purché ciascuno di essi sia riferito all'acquisizione di una professionalità superiore.

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

Art. 122 - Mobilità Verticale: procedure d'attivazione del Patto di Prova per l'acquisizione di mansioni superiori d'area omogenea

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

La durata di tale Patto di prova, per qualsiasi mansione superiore, è fissata in mesi 6 di effettivo lavoro e, con i dati previsti dall'art. 121, dovrà risultare da atto scritto *ad substantiam*.
Durante la Mobilità Verticale in Patto di prova, sul presupposto che i contenuti professionali del livello superiore siano in fase di acquisizione, al lavoratore permane l'inquadramento e la retribuzione del livello di partenza.
Dal positivo superamento del Patto di prova, la retribuzione e il livello d'inquadramento saranno quelli contrattualmente previsti per la mansione superiore.
Eventuali condizioni economiche *Ad Personam* nel livello di partenza, per effetto della novazione e per l'eterogeneità delle mansioni, di diritto saranno assorbibili fino a concorrenza, all'atto dell'acquisizione del livello di approdo.

Art. 123 - Mobilità Verticale: procedure d'attivazione per la formazione e l'acquisizione di mansioni superiori d'area eterogenea

Nel caso di mansioni superiori sostanzialmente novative, è data la possibilità di prevedere, oltre al Patto di Prova che abilita alla prosecuzione dell'esperimento, un tempo di formazione che permetta al Lavoratore di acquisire a pieno titolo le mansioni superiori in area eterogenea.
Tale configurazione si evidenzia quando, per esempio, a un "*Addetto alla contabilità*" si applica la Mobilità Verticale per il livello superiore e per la mansione di "*Addetto agli acquisti*".

In tal caso, le Parti dovranno integrare le previsioni di cui all'art. 121, con le seguenti:

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

Diversamente dal Patto di prova per mansioni superiori d'area omogenea, in caso di attivazione della Mobilità Verticale per mansioni superiori d'area eterogenea, la durata del Patto di Prova, che abilita alla prosecuzione dell'esperimento formativo, del percorso formativo e il tempo per il superiore inquadramento professionale del Lavoratore, dovranno essere conforme alla seguente Tabella 1).

Superato il Patto di prova e le previste verifiche, entro i termini massimi di Formazione riassunti nella Colonna 3 della Tabella 1) che segue, le nuove mansioni, la progressione di carriera e il riconoscimento del livello superiore spettanti non potranno essere posticipate per altre cause o ragioni.

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

Col. 1	*Col. 2*	*Col. 3*	*Col. 4*	*Col. 5*
Livello iniziale	**Mesi di prova per l'esperimento**	**Mesi di Durata della Formazione extraprova**	**Mesi Totali per acquisizione Livello Superiore**	**Livello di approdo**
Quadro	6	18	24	Dirigente
A1	6	14	20	Quadro
A2	6	10	16	A1
B1	6	8	14	A2
B2 e Op. Vend. 2° Cat.	5	7	12	B1 e Op. Vend. 1° Cat.
C1 e Op. Vend. 3° Cat.	5	7	12	B2 e Op. Vend. 2° Cat.
C2 e Op. Vend. 4° Cat.	4	6	10	C1 e Op. Vend. 3° Cat.
D1	3	5	8	C2
D2	2	4	6	D1

** I tempi della Prova e della Formazione s'intendono di effettivo lavoro, come indicato al punto 2) dell'art. 244 del presente CCNL.*

TITOLO XXI
CONDIZIONI D'INGRESSO
Premessa

Nell'attuale crisi si rilevano molti disoccupati che non sono in possesso dei requisiti anagrafici di Legge previsti per l'Apprendistato, né delle necessarie pregresse competenze sulle mansioni richieste, con conseguente difficoltà di un nuovo inserimento lavorativo. Le Parti, al fine di favorire l'occupazione di quanti si trovino nelle condizioni sopra descritte, sempre che in sede di assunzione non abbiano documentato le pregresse competenze, concordano sulla possibilità di un Contratto d'assunzione con "Condizioni d'ingresso" che preveda, nel periodo iniziale di formazione, l'inquadramento al livello inferiore rispetto a quello altrimenti spettante per le mansioni che saranno poi compiutamente espletande.

Art. 124 - Condizioni d'ingresso per i Lavoratori di prima assunzione

In presenza dei requisiti posti in Premessa al presente articolo, per l'attivazione delle Condizioni d'ingresso per i **Lavoratori di prima assunzione**, le Parti

dovranno inoltrare preventiva richiesta di conformità all'Ente Bilaterale di Categoria, come previsto al precedente art. 121, integrando la documentazione con le seguenti:

a) dichiarazione del Lavoratore che attesti l'effettiva mancanza di esperienza pregressa riferita alle mansioni d'approdo;
b) indicazione dei contenuti e dei termini del percorso formativo, che potrà avvenire anche esclusivamente "*nel lavoro*";
c) indicazione delle verifiche e/o condizioni per la definitiva acquisizione, al termine del percorso formativo, delle mansioni compiutamente espletande e del relativo livello.

Presentandosi il rispetto delle condizioni previste, l'Ente Bilaterale di Categoria emetterà **Parere di Conformità Contrattuale delle Condizioni d'Ingresso**, che le Parti potranno quindi attivare, anche prevedendo il Patto di prova ex art. 138.

Il periodo massimo di lavoro durante il quale il lavoratore può essere inquadrato nel livello immediatamente inferiore, rispetto a quello riferibile alle mansioni espletande, dovrà essere conforme alle previsioni della successiva Tabella 2).

Anche in questo caso, superato il Patto di prova contrattualmente previsto per il livello di approdo (art. 138) e le previste verifiche periodiche, entro i termini massimi di Formazione riassunti nella successiva Tabella 2), la progressione di carriera e il riconoscimento del livello superiore, spettanti per le mansioni svolte, non potranno essere posticipati per altre cause o ragioni.

In caso di mancata richiesta all'Ente Bilaterale o di sua definitiva mancata approvazione, il Lavoratore, dal primo giorno del mese successivo al compiersi del 90° giorno delle Condizioni d'ingresso, avrà diritto all'inquadramento contrattuale conseguente alle mansioni espletande, ma senza riconoscimento di differenze retributive arretrate.

… Segue Tabella 2) …

Tab. 2): Livelli iniziali, di approdo e durata della formazione nelle Condizioni d'Ingresso

Col. 1	*Col. 2*	*Col. 4*
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 O.d.V.[2] 2° Cat.	20	B1 O.d.V.[2] 1° Cat.
C1 O.d.V.[2] 3° Cat.	20	B2 O.d.V. [2] 2° Cat.
C2 O.d.V.[2] 4° Cat.	18	C1 O.d.V.[2] 3° Cat.
D1	16	C2
D2	14	D1

[1] *I tempi di formazione s'intendono di effettivo lavoro, come indicato al punto 2) dell'art. 244 del presente CCNL.*
[2] *"O.d.V.", in sigla, è l'Operatore di Vendita.*

Per tutto quanto non previsto dal presente articolo, si dovrà far riferimento, per quanto compatibile, alla disciplina sulla "*Mobilità Verticale*" di cui al precedente Titolo.

TITOLO XXII
TIROCINIO O STAGE

Art. 125 - Tirocinio o Stage: definizione

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

Art. 126 - Tirocinio o Stage: indennità di frequenza

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

Art. 127 - Tirocinio o Stage: rinvio

Fermo restando che nella stessa Impresa non si possono fare due tirocini con il medesimo tirocinante, salvo che il secondo non sia per un inserimento in livello superiore al primo e non vi sia tra i due inizi un intervallo di almeno 24 mesi, per la regolamentazione del Tirocinio o Stage si rinvia all'Accordo Stato - Regioni - Provincie Autonome in materia di Tirocini del 25 maggio 2017 e alla normativa regionale di riferimento.

TITOLO XXIII
COLLABORAZIONI

Premessa

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

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

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

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

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

Art. 128 - Collaborazioni: ambito di riferimento

Le Parti concordano che, nell'ambito di applicazione del presente CCNL, le Figure professionali per le quali, a norma del punto a), comma 2 dell'art. 2 del D.Lgs. 81/2015, i rapporti di collaborazione consentiti con le discipline integrative generali previste dall'Accordo Interconfederale pubblicato nel sito: *https://cisalterziario.it.* siano le seguenti:

- 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;
- Gerente di Struttura ricettiva;
- Insegnante/Istruttore di: ginnastica, *fitness*, nuoto, tennis, yoga, danza o simili;
- Addetta all'assistenza domiciliare, con o senza titoli particolari eccedenti l'esperienza pratica;
- Operatore Socio-Sanitario;
- Infermiere;
- Massaggiatore;
- Massoterapista.

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

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

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

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

Le Parti interessate potranno richiedere alla Commissione Bilaterale Nazionale di Certificazione o alle Commissioni di cui all'art. 76 D.Lgs. 276/2003, la certificazione dell'assenza dei requisiti di "*prestazioni di lavoro esclusivamente*

personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal Committente anche con riferimento ai tempi e luoghi di lavoro".
La certificazione dovrà rispettare le procedure e gli obblighi di forma previsti dal Regolamento di Certificazione.
Nel caso, il Collaboratore potrà farsi assistere da un Rappresentante dell'Associazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un Avvocato o da un Consulente del Lavoro.

Art. 129 - Collaborazioni: trattamento economico
Fermo restando il rispetto delle condizioni contrattuali previste e, per tutto quanto non definito dal presente CCNL, dell'Accordo Interconfederale o dagli Accordi individuali migliorativi, le Parti concordano che la disciplina dei compensi applicabile alle Collaborazioni sia quella di seguito precisata:

a) il compenso annuale lordo del Collaboratore sarà complessivamente equivalente a quello contrattualmente previsto per un lavoratore dipendente di identica o analoga professionalità ed estensione temporale, ovviamente parametrato all'Indice di Prestazione della collaborazione;
b) trattandosi di prestazione autonoma prevalentemente *ad obiettivo*, non è dovuta alcuna maggiorazione per eventuale lavoro prestato, nei limiti della ragionevolezza, che sia eccedente le previsioni contrattualmente previste per il lavoro subordinato;
c) in caso di sospensione della prestazione del Collaboratore, il compenso pattuito sarà ridotto pro-quota, salvo nei casi di malattia e/o infortunio così come previsti dal seguente art. 131, con diritto del Collaboratore a ricevere le eventuali indennità previste dall'Istituto Previdenziale e Assicurativo e, quando spettanti, le prestazioni dell'Ente Bilaterale e/o Mutualistico;
d) il Collaboratore avrà titolo al rimborso delle spese preventivamente autorizzate e sostenute in nome e per conto del Committente alle stesse condizioni dei lavoratori dipendenti;
e) nelle Collaborazioni di durata prevista superiore a 12 mesi, sarà integralmente dovuta la contribuzione all'En.Bi.C. e il Collaboratore avrà conseguentemente diritto alle prestazioni sanitarie integrative e assicurative, così come per la generalità dei lavoratori dipendenti. In caso di collaborazioni inferiori a 12 mesi, saranno invece dovute all'En.Bi.C. le contribuzioni ridotte di cui all'art. 181 (Tab. 4);
f) il Collaboratore, che opera in esclusiva per il Committente, potrà avere titolo ai benefici del *Welfare Aziendale*, conformemente alle previsioni dei rispettivi Accordi istitutivi di secondo livello;
g) il Collaboratore avrà diritto agli eventuali buoni pasto o di accedere al servizio mensa aziendale, a parità di condizioni, della generalità dei dipendenti;

h) la corresponsione del compenso avverrà pro quota, normalmente con cadenza mensile, al pari degli altri lavoratori dipendenti.

Art. 130 - Collaborazioni: profili fiscali, contributivi e assicurativi

Considerato che attualmente il compenso del Collaboratore rientra tra i redditi assimilabili a quelli di lavoro dipendente e che esso è escluso dal campo di applicazione iva, il Committente opererà le ritenute previdenziali e fiscali conformemente alle previsioni legali, riconoscendo al Collaboratore le detrazioni spettanti. In particolare, il Collaboratore è tenuto all'iscrizione alla Gestione Separata (art. 2, L. 335/1995) e il Committente a versare le rispettive ritenute nella misura prevista dalla normativa vigente.

Infine, il Committente è tenuto ad assicurare il Collaboratore contro gli infortuni professionali, così come previsto dall'INAIL.

È consigliato, specialmente nei casi di prestazioni rese fuori sede, che il Committente sottoscriva idonea polizza assicurativa per la rivalsa di terzi a qualsiasi causa dovuta (danneggiamento, furto, errori ecc.).

Art. 131 - Collaborazioni: trattamento normativo

a) **Forma del Contratto**

Il Contratto di Collaborazione dovrà avere forma scritta, nel quale sia precisato il complesso delle condizioni pattuite tra le Parti, così come previste e per quanto applicabili, dall'art. 135 per la generalità dei lavoratori dipendenti.

b) **Sospensione della collaborazione**

La gravidanza, la malattia e l'infortunio del Collaboratore che presta l'attività in via continuativa per il Committente non comporta l'estinzione della collaborazione, la cui esecuzione, su richiesta del Collaboratore, rimane sospesa senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare, fatto salvo il venir meno dell'interesse del Committente.

Sempre fatto salvo il venire meno dell'interesse del Committente, in caso di sospensione della collaborazione dovuta a malattia e/o infortunio, che sia eccedente giorni 5, il Collaboratore dal 6° giorno, e nel limite complessivo di 60 giorni cumulativi di prognosi nel primo biennio di collaborazione, aumentati di 30 giorni per ciascun anno successivo, fino al limite di 150 giorni cumulativi nell'ultimo quinquennio mobile di collaborazione, avrà diritto ad ottenere un *sussidio alimentare* pari al 25% del normale compenso pattuito, pro-quota. A tal fine, resta fermo l'obbligo del Collaboratore, per

motivi di sicurezza, di organizzazione e per evitare abusi, di comunicare al Committente le eventuali assenze e il loro rispettivo titolo. In caso di maternità, al Collaboratore si applicheranno le previsioni legislative in materia, ivi compreso il diritto all'astensione dal lavoro, l'indennità di maternità e il congedo parentale.

c) **Riposi**

A norma del terzo comma dell'art. 36 della Costituzione, il Collaboratore ha diritto al riposo settimanale e alle ferie annuali retribuite nella misura prevista per la generalità dei lavoratori dipendenti cui si applica il presente CCNL (artt. 155, 156 e 163).

d) **Sicurezza e salute**

Il Committente, per quanto di sua competenza, dovrà applicare le tutele previste dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., garantendo la formazione sui rischi specifici, la salubrità dei luoghi di lavoro, la sicurezza e, in genere, per quanto di sua competenza, l'integrità personale del Collaboratore.

e) **Preavviso**

Il Collaboratore e il Committente avranno reciprocamente diritto di recedere anticipatamente dal Contratto stipulato con durata effettiva, comprensiva di eventuali proroghe, superiore a mesi 12, con un preavviso o il riconoscimento dell'indennità sostitutiva, di giorni 30 (trenta) in tutti i casi di recesso per *giustificato motivo oggettivo* (esempio: cessazione commesse) e di giorni 60 (sessanta) in caso di recesso immotivato. Per il mancato o minor preavviso, il Recedente dovrà riconoscere all'altra Parte, un'indennità sostitutiva corrispondente al compenso mensile che mediamente è spettato negli ultimi sei mesi al Collaboratore, rapportato pro-quota al periodo di preavviso non effettuato.

f) **Diritto di precedenza**

Il Collaboratore ha diritto di precedenza nel caso di nuove collaborazioni instaurate per le stesse professionalità e per lo svolgimento delle stesse attività già svolte presso il Committente per un periodo almeno pari a 24 (ventiquattro) mesi negli ultimi 36 (trentasei) mesi. Tale diritto potrà essere esercitato dal Collaboratore a condizione che esso abbia manifestato per iscritto al Committente la propria volontà di esercitare il diritto di precedenza, entro il termine di 30 (trenta) giorni dalla data di cessazione dell'ultimo rapporto di Collaborazione.

Non potrà essere esercitato il diritto di precedenza in caso di recesso immotivato del Committente che abbia riconosciuto al Collaboratore l'indennità sostitutiva di giorni 60 (sessanta).

Salvo che nel caso previsto al comma precedente, il Collaboratore che si trova nelle condizioni di al primo e secondo comma del presente punto f) avrà diritto di precedenza anche nel caso di nuove assunzioni.

Il diritto di precedenza si estingue una volta decorsi 12 (dodici) mesi dalla fine della Collaborazione.

Art. 132 - Collaborazioni: coordinamento del Committente e autonomia del Collaboratore

Le modalità del coordinamento della prestazione del Collaboratore dovranno essere stabilite tra le Parti nei limiti del fondamentale requisito dell'autonomia del Collaboratore e tenendo conto delle esigenze organizzative del Committente. Il Committente darà, quindi, al Collaboratore le indicazioni generali sull'opera richiesta, che sarà realizzata dal Collaboratore con carattere di personalità, con l'adozione di propri criteri organizzativi, in autonomia, senza assoggettamento al potere disciplinare e gerarchico del Committente che siano riferiti al tempo della prestazione, dovendo il Collaboratore propriamente rispondere solo del risultato concordato. Pur in assenza di vincoli d'orario, per motivi organizzativi, di sicurezza e di compimento nei termini dell'opera richiesta, il Committente e il Collaboratore potranno concordare delle fasce orarie di presenza, entro i limiti di apertura della struttura o, nei casi di prestazione domiciliare, conciliate con le necessità della persona e del Cliente/Assistito. Il Collaboratore, essendo coordinato nell'organizzazione aziendale, dovrà agire con lealtà e in buona fede. Esso avrà l'obbligo di riservatezza e di prestare la collaborazione secondo criteri di professionalità e correttezza.

Art. 133 - Collaborazioni: riconversioni

Nel caso di Collaborazioni svolte con le modalità proprie del lavoro subordinato ex art. 2094 c.c. o per figure professionali contrattualmente non previste (*cfr. art. 128*), il Collaboratore avrà diritto di chiedere la prosecuzione della Collaborazione qualificata come rapporto di lavoro dipendente.

In tal caso, l'anzianità convenzionale del dipendente decorrerà dall'inizio della Collaborazione trasformata.

Art. 134 - Collaborazioni: rinvio all'Accordo Interconfederale sulle Collaborazioni e alle Collaborazioni Sportivo Dilettantistiche ex art. 67, comma 1, lettera m) del TUIR

Per tutto quanto non precisato al presente Titolo, si rinvia all'Accordo Interconfederale sulle Collaborazioni sottoscritto tra le Parti e rinvenibile nel

sito: *https://cisalterziario.it*, nonché alle disposizioni legali vigenti in materia di Collaborazioni Organizzate dal Committente.

Per le **Collaborazioni sportivo dilettantistiche** (*ovvero i Soggetti che svolgono mansioni sulla base dei Regolamenti e delle indicazioni fornite dalle singole federazioni, tra quelle necessarie per lo svolgimento delle attività sportivo dilettantistiche, così come regolamentate dalle singole Federazioni*), si rinvia all'art. 67, comma 1, lettera m) del Tuir.

TITOLO XXIV

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 135 - Lettera di Assunzione o Contratto Individuale di lavoro

L'assunzione del personale deve essere effettuata secondo le norme di Legge in vigore. Salvo che per le clausole *ad substantiam*, essa dovrà contrattualmente risultare da atto scritto ai fini della prova contenente le seguenti indicazioni:

a) tipologia contrattuale (*esempio: tempo parziale o determinato ecc.*);
b) mansioni, qualifica e livello d'inquadramento attribuiti al Dipendente (*vedi artt. 241, 243 e 245)*, l'eventuale "*Mobilità Verticale*" o le eventuali "*Condizioni d'ingresso*" (*vedi Titoli: XX e XXI*);
c) l'indicazione del CCNL applicato: "*per i Dipendenti del Terzo Settore, Sport ed Altri Enti senza scopo di lucro sottoscritto tra FENALC, OPES, ANPIT, CIDEC, UNICA, ALIM, ANAP, CEPI, CONFIMPRENDITORI con CISAL Terziario, CIU e CONFEDIR*";
d) termine di decadenza dell'impegno d'assunzione e data prevista d'inizio del lavoro;
e) durata dell'eventuale periodo di prova (*vedi successivo art. 138*): in tal caso, la forma scritta è richiesta *ad substantiam*;
f) l'indicazione del luogo abituale di lavoro, escluso per i *Trasfertisti*, per i quali s'indicherà la sola sede di costituzione del rapporto (*vedi art. 268*);
g) orario di lavoro da effettuare. *Quando il lavoro già si prevede articolato in turni, l'indicazione potrà avvenire mediante rinvio al calendario aziendale dei turni programmati. Quando i turni comprendono anche lavoro domenicale o coincidente con le festività, tale fatto dovrà essere indicato nella Lettera di Assunzione, unitamente al diritto alla relativa indennità, con esplicita accettazione del Lavoratore*;
h) l'accettazione delle Clausole Elastiche (*vedi art. 149)*;
i) il termine del rapporto di lavoro, in caso d'assunzione a tempo determinato (*vedi art. 46)*;
j) trattamento economico iniziale ed eventuali sviluppi di carriera, se previsti (*vedi Titoli XX e XXI*);
k) eventuali altre specifiche richieste per le varie tipologie contrattuali (*patente, certificati ecc.*);

l) le condizioni particolari eventualmente concordate quale, ad esempio, la previsione che il Lavoratore utilizzi la propria autovettura per motivi di lavoro e i criteri dei relativi rimborsi chilometrici;
m) l'accettazione del Codice Disciplinare previsto dal presente CCNL (*vedi Titoli LVIX, LX e LXI)* e di quello Aziendale;
n) l'applicabilità di eventuali Accordi Aziendale di Secondo Livello;
o) la precisazione: "*per tutto quanto non definito nella presente, si applicheranno le disposizioni del CCNL del Terzo Settore, Sport e Altri Enti senza scopo di lucro"* di cui al punto c) del presente articolo.

La lettera d'assunzione dovrà indicare con chiarezza gli estremi del Datore: ragione sociale, indirizzo, codice fiscale, nonché tutti i dati o notizie previste dalla Legge. L'Impresa è tenuta a consegnare al Lavoratore, contestualmente alla lettera di assunzione, copia del Testo Ufficiale del presente CCNL (*che potrà essere richiesto all'Organizzazione Datoriale d'appartenenza o all'En.Bi.C.: info@enbic.it* o scaricato dal sito: *www.enbic.it*), del quale il Lavoratore dovrà attestare l'avvenuta ricezione. L'avvenuta e attestata consegna del CCNL al Lavoratore, esaurisce gli obblighi di pubblicità del Codice Disciplinare contrattuale, salvo un più esteso Codice aziendale, che dovrà essere esposto in luogo accessibile ai dipendenti.

Art. 136 - Assunzione: documenti

All'atto dell'assunzione, il Lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti, dei quali l'Impresa tratterà copia:

- ✓ carta d'identità o altro documento equipollente, tesserino codice fiscale o tessera sanitaria;
- ✓ certificati, diploma degli Studi compiuti o diploma o attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
- ✓ per i Lavoratori extracomunitari, permesso di soggiorno in corso di validità;
- ✓ referenze, altri documenti e/o certificati che l'Ente ritenga opportuno richiedere o il Lavoratore presentare.

Si ricorda che, ai sensi dell'art. 25 bis del D.P.R. 313/2002, in caso di svolgimento di attività lavorativa che comporti contatti diretti e regolari con i minori, al fine di verificare un'eventuale incompatibilità del Lavoratore che opera a contatto con il minore, per l'esistenza di "*condanne di cui agli artt. 600 bis, 600 ter, 600 quater, 600 quinquies e 609 undecies del codice penale, ovvero l'irrogazione di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori"*, il Datore di lavoro dovrà richiedergli il Certificato penale del casellario giudiziale.

In caso di inadempimento, il Datore di lavoro sarà soggetto alla sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da € 10.000,00 ad € 15.000,00.

Il Lavoratore rilascerà all'Ente:

- ❖ firma per integrale accettazione del contratto o proposta di assunzione;
- ❖ documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- ❖ dichiarazione di espressa accettazione della normativa del CCNL a lui applicato: "*Per i Dipendenti del Terzo Settore, Sport ed Altri Enti senza scopo di lucro sottoscritto tra FENALC, OPES, ANPIT, CIDEC, UNICA, ALIM, ANAP, CEPI, CONFIMPRENDITORI con CISAL Terziario, CIU e CONFEDIR*";
- ❖ autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di Legge.

Inoltre, **il lavoratore dovrà dichiarare per scritto la propria residenza e/o domicilio e informare tempestivamente l'Ente di ogni eventuale successiva variazione.** In tale residenza/domicilio, l'Ente trasmetterà le comunicazioni formali, nei limiti del possibile preventivamente documentate che, decorsa la compiuta giacenza, anche in caso di mancato effettivo ricevimento, salvo la provata impossibilità, s'intenderanno a tutti gli effetti come ricevute dal Lavoratore.

Art. 137 - Assunzione: visita medica preassuntiva e idoneità alla mansione

Il Lavoratore, prima dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica preassuntiva. Tale accertamento ha lo scopo di certificarne la generale idoneità al lavoro ed è distinto dalla visita medica preventiva d'idoneità alla mansione prevista dall'art. 41 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.

La visita medica preassuntiva sarà effettuata, a scelta dell'Impresa, dal Medico Competente, dal Medico Specialista o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL. La visita medica, ai fini dell'accertamento dell'idoneità del Lavoratore alle mansioni cui è destinato, sarà invece effettuata esclusivamente dal Medico Competente. Allorquando il Lavoratore contesti la propria idoneità fisica ad espletare le mansioni che gli sono state affidate, sarà tempestivamente sottoposto a visita medica del Medico Competente e/o ad accertamenti a cura degli Enti Pubblici preposti.

TITOLO XXV
PERIODO DI PROVA

Art. 138 - L'assunzione del Lavoratore con previsione del Periodo o "Patto" di Prova deve risultare da atto scritto, in assenza del quale il Lavoratore

s'intenderà assunto a tempo indeterminato sin dall'inizio del rapporto.

Durante il periodo di prova, ai fini della sua validità, il Lavoratore dovrà svolgere prevalentemente le mansioni d'area professionale per le quali è stato assunto ex art. 2103 c.c. Non sono ammesse né la protrazione, né il rinnovo del Patto di Prova, salvo quanto di seguito previsto.

A. Sospensione del Patto di Prova

1. Nel caso in cui nel corso del Patto di Prova intervenga malattia, infortunio, congedo matrimoniale o astensione per maternità/paternità, con prognosi o durata prevista superiore a 7 (sette) giorni di calendario, il Lavoratore sarà ammesso, a domanda scritta, a completare i giorni previsti dal Patto solo previo assenso scritto dell'Impresa, purché egli sia in grado di riprendere il servizio entro il termine complessivo corrispondente al 50% (cinquanta percento) della durata del Patto di Prova, di cui alla Colonna 2 della successiva Tabella 1. In assenza di domanda di sospensione, dopo una durata dell'assenza almeno pari al preavviso di recesso dovuto dal Lavoratore (*successiva Tabella 1, Colonna 4*), l'Impresa potrà liberamente recedere dal rapporto, purché ciò avvenga entro il termine massimo del Patto stesso (*successiva Tabella 1, Colonna 2*).
2. In caso di sospensione del Patto, le Parti concordano di considerare neutro il periodo conseguente alla sospensione di cui sopra, potendo così superare, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva prevista dalla Legge e dal presente CCNL.
3. Le durate saranno sempre rapportate al livello d'inquadramento del Lavoratore, ad esclusione nel Contratto di Apprendistato e nelle Condizioni d'Ingresso, ove sarà commisurato al livello finale di qualificazione.

Tabella 1: Periodo di Prova, durata massima e minima dei preavvisi di recesso (*vedi seguente punto B)*

Col. 1	*Col. 2*	*Col. 3*	*Col. 4*
Livello	***Periodo di prova in giorni [1]***	***Durata minima della prova in giorni (vedi punto B.2.) [1]***	***Preavviso del Lavoratore in giorni (vedi punto B.3.) [1]***
Dirigente, Quadro, A1 e A2	180	90	28
B1 e O.d.V.[2] di 1ª Cat.	150	75	21
B2 e O.d.V.[2] di 2ª Cat.	150	75	21
C1 e O.d.V.[2] di 3ª Cat.	120	60	14
C2 e O.d.V.[2] di 4ª Cat.	90	45	14
D1	60	30	7
D2	30	15	7

[1] di calendario. [2] "O.d.V.", in sigla, è l'Operatore di Vendita.

B. Clausola di durata minima del Patto di Prova

1. Le Parti, al fine di garantire un tempo minimo a favore del Dipendente di verifica dell'effettiva capacità del Lavoratore in prova, concordano una clausola di durata minima del Patto pari al **50%** (cinquanta percento) della durata massima prevista dal presente Contratto, salvo il caso di astensione giustificata dal lavoro per un tempo massimo pari al preavviso di recesso dovuto dal Lavoratore (nel qual caso, l'Ente potrà recedere anche senza il rispetto della Clausola di durata minima del Patto).
2. Pertanto, salvo che per le cessazioni per *giusta causa* o *giustificato motivo*, solo superato il 50% (cinquanta percento) del Patto di prova previsto ed entro il limite massimo della prova stessa, il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dall'Ente, senza obbligo di preavviso o indennità sostitutiva (*vedi colonna 3 della precedente Tabella 1*). Resta fermo il diritto del Lavoratore a ricevere il T.F.R., oltre che le retribuzioni dirette e differite maturate nel periodo.
3. 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 colonna 4 della precedente Tabella 1.

Anche nel corso del Patto di prova, il Datore adotterà iniziative obbligatorie di base per la formazione sui diritti e sui doveri del Lavoratore in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, conformi ai programmi predisposti dall'En.Bi.C., della durata prevista di almeno 4 (quattro) ore.

È fatta salva la possibilità di formazione a distanza tramite l'Ente Bilaterale certificato di riferimento (*informazioni sul sito: www.enbic.it*).

Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione s'intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato, a tutti gli effetti, nell'anzianità di servizio.

Modificabilità con Contratto di Secondo Livello

Fermo restando il rispetto della durata massima del periodo di prova così come previsto dalla Legge (6 mesi), le Parti aziendali, mediante Accordo di Secondo Livello, potranno concordare un Periodo di prova maggiore, ma al massimo, doppio rispetto a quello indicato nella Colonna 2 della precedente Tabella, con conseguente incremento proporzionale della Clausola di durata minima ivi prevista e del preavviso di recesso dovuto dal Lavoratore. Tale modifica potrà essere concordata quando essa sia motivata da ragioni oggettive, produttive, tecniche od organizzative, al fine di permettere l'effettività dell'esperimento stesso. Pena la sua nullità, anche il Periodo di prova modificato dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello, dovrà essere formalmente concordato e sottoscritto all'atto d'instaurazione del singolo rapporto di lavoro.

TITOLO XXVI
MANSIONI DEL LAVORATORE

Art. 139 - Mansioni del Lavoratore e casi di demansionamento

Come previsto dall'attuale art. 2103 c.c., il Lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a **mansioni riconducibili allo stesso livello d'inquadramento delle ultime effettivamente svolte**.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidano sulla posizione dei Lavoratori, gli stessi, ai soli fini conservativi e previo Accordo assistito, potranno essere eccezionalmente assegnati a mansioni appartenenti al livello d'inquadramento inferiore.

Ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni appartenenti al livello d'inquadramento inferiore, quando alternative ad un'avviata procedura di licenziamento, potranno essere previste dai Contratti Collettivi Aziendali, confermati dal Referendum Aziendale.

Nelle ipotesi che precedono, il Lavoratore avrà diritto alla conservazione del trattamento retributivo complessivamente prima riconosciuto, fatta eccezione per le indennità che erano collegate a particolari modi di svolgimento della precedente prestazione lavorativa, mentre il successivo sviluppo di carriera e di retribuzione sarà quello proprio del nuovo inferiore livello.

Art. 140 - Mansioni Promiscue: Indennità di sostituzione

Il Lavoratore dipendente, che sia adibito con carattere di prevalenza ad una mansione e che effettui periodicamente sostituzioni o supplenze di altri lavoratori con professionalità superiori, se protratte con continuità per oltre il 30% (trenta per cento) del tempo complessivo delle attività dallo stesso svolte, entro il compiersi di un anno, dovrà essere inquadrato nella qualifica di categoria superiore.

Se le mansioni di qualifica superiore sono svolte con continuità, ma per un tempo inferiore al 30% di quello complessivamente lavorato e sono richieste da esigenze sostitutive, quali la copertura di pausa pranzo del titolare della mansione, il parziale completamento di un turno e simili, il Lavoratore manterrà il proprio livello.

In entrambi i predetti casi, il Lavoratore percepirà un'***Indennità di sostituzione***, per 13 mensilità annue pro quota per il tempo di riferimento, commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello della mansione superiore, proporzionata al tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.

La sostituzione ricorrente, le mansioni superiori sostituite, eventuali responsabilità particolari connesse ed il valore orario dell'Indennità di sostituzione, ai fini della prova, dovranno risultare da atto scritto.

Art. 141 - Mansioni: mutamento

Al Lavoratore dipendente che per almeno 30 giorni sia temporaneamente adibito a mansione superiore, limitatamente a tale tempo, sarà riconosciuto il trattamento economico corrispondente a tale mansione superiore.
Qualora l'esercizio delle prevalenti mansioni superiori si protragga oltre 6 (sei) mesi consecutivi, il Dipendente dovrà essere inquadrato nella Categoria o Livello superiore, salvo che l'assegnazione non sia avvenuta entro i limiti di tempo contrattualmente e legalmente previsti per la sostituzione di un altro Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.
Inoltre, se l'esercizio delle prevalenti mansioni superiori fosse frazionato e/o ricorrente, l'assegnazione diverrà definitiva quando tale esercizio sia complessivamente protratto per almeno 12 (dodici) mesi di effettivo lavoro nell'arco dell'ultimo triennio.

Art. 142 - Mansioni: Jolly

Sono considerati Jolly quei Lavoratori dipendenti assegnati permanentemente e per l'intero orario di lavoro a mansioni che comprendono mansioni diverse che possono anche articolarsi su più categorie contrattuali. L'inquadramento dei Jolly sarà al livello della mansione temporalmente prevalente, mentre la retribuzione, quando più favorevole al Lavoratore, sarà conforme al terzo comma del precedente art. 140 "*Mansioni promiscue*".

TITOLO XXVII
FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Art. 143 - Formazione e aggiornamento

Le Parti riconoscono che l'impetuosa evoluzione della tecnologia, dei mercati e dei bisogni, non possono 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 importanti investimenti economici e determinano un arricchimento professionale, che permane nelle disponibilità del Lavoratore.
Per favorire al massimo tale arricchimento le Parti hanno concordato quanto segue.

A. <u>Corsi esterni segnalati o richiesti dal Dipendente</u>

1) L'Ente, una volta riconosciuta la pertinenza professionale, favorirà la partecipazione del Lavoratore al corso, ponendolo in permesso retribuito per tutto il tempo necessario alla sua frequenza e assumendosi gli oneri dell'eventuale trasferta.
2) I costi del corso saranno quindi a carico dell'Ente ma, quando essi eccedano un terzo della normale retribuzione mensile del Dipendente, il relativo importo sarà "virtualmente" posto a carico del Lavoratore stesso, ma successivamente diminuito del controvalore di **8** (otto) ore ordinarie per ciascun mese dallo stesso effettivamente lavorato.
3) In caso di cessazione del rapporto di lavoro, per dimissioni o licenziamento "per giusta causa", sarà diritto dell'Ente trattenere dalle competenze di fine rapporto del lavoratore l'intero importo residuo del valore del corso.
4) Non si effettuerà trattenuta del residuo in caso di licenziamento "per giustificato motivo oggettivo".

B. <u>Corsi interni</u>

1) Nel presente punto, si considera tempo del corso quello impiegato in aula e/o in affiancamento ad altro Lavoratore esperto, solo quando tale affiancamento sia eccedente l'ordinaria prassi lavorativa e mirato all'acquisizione di specifica nuova competenza.
2) Il complessivo tempo del corso, quando previsto da un Progetto formale, preventivamente noto e accettato dalle Parti interessate anche nella definizione del suo costo (*meglio se con validazione dell'Ente Bilaterale Contrattuale*), sarà normalmente retribuito, anche con le eventuali maggiorazioni contrattualmente previste, ma posto "a debito virtuale" del Lavoratore.
3) Tale "debito", per ciascun mese effettivamente lavorato dal Dipendente, diminuirà di un importo pari al costo di **16** ore ordinarie, fino al suo azzeramento.
4) Anche in questo caso, la cessazione per dimissioni o licenziamento "per giusta causa" determinerà il diritto dell'Impresa di trattenere dalle competenze di fine rapporto il 50% dell'intero importo residuo del corso di formazione, così come era stato preventivato dal relativo Progetto Formativo.

La presente disciplina, per i soli importi residui posti effettivamente a carico dell'Impresa, si applica anche alla formazione finanziata.
Restano salve eventuali condizioni di miglior favore concesso per scritto al Lavoratore all'atto dell'iscrizione al corso.

TITOLO XXVIII
ORARIO DI LAVORO

Art. 144 - Orario di lavoro: definizione

Come previsto dall'art. 1, comma 2, D.Lgs. 66/2003, per "*orario di lavoro*" s'intende qualsiasi periodo in cui il Lavoratore sia al lavoro, a disposizione dell'Azienda, soggetto alla disciplina del lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, compresi i periodi in cui i Lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dal Datore di lavoro e a tenersi a disposizione per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità. La durata normale del lavoro contrattuale effettivo per la generalità dei Lavoratori è fissata in **40 ore ordinarie settimanali**, distribuite su 5 giorni, seguiti da un giorno di Riposo e uno di Festività o su 6 giornate lavorative consecutive, seguite da una Festività. I profili d'orario con turno "6+1+1", prevedono 48 ore di lavoro per ciascun ciclo "settimanale" di 8 giorni solari, di cui 6 di lavoro, uno di Festività e uno di Riposo.
Nel contratto di assunzione dovrà essere fissata la distribuzione dell'orario giornaliero di lavoro, la sua collocazione prevalente (*diurno/notturno/turni a ciclo continuo, ecc.)* e la collocazione del/dei giorno/i di riposo e festività.

Nel caso di lavoro a turni l'orario di lavoro potrà essere definito mediante rinvio alle relative turnistiche che il Datore di lavoro dovrà comunicare settimanalmente al Lavoratore, di regola entro la giornata di giovedì, ove si preciserà l'orario di lavoro o i turni che egli dovrà rispettare nella successiva settimana. Le eventuali modifiche all'orario individuale di lavoro pattuito nella lettera di assunzione dovranno essere giustificate da proporzionate ragioni tecniche, produttive, organizzative o da esigenze di servizio e dovranno essere portate a conoscenza del Lavoratore, con un preavviso normalmente superiore a una settimana.

Il Lavoratore non potrà rifiutarsi di rendere la prestazione nell'orario e nei turni di lavoro richiesti dall'Azienda (*diurni, notturni, festivi*), salvo documentata sopraggiunta inidoneità, oppure forza maggiore o proporzionato e documentato evento imprevisto.

Art. 145 - Orario di lavoro: limiti

Tenuto conto dell'esigenza di risposta alle domande urgenti dei Clienti, alle necessità correlate alle manutenzioni d'impianti che possono avvenire solo con concomitante arresto produttivo, alla presenze di emergenze, alla necessità di compensare soste determinare da cause esterne (blocco dei trasporti, arresti nell'erogazione di energia ecc.), le Parti convengono che la durata dell'orario di

lavoro, comprensivo del lavoro ordinario, straordinario o straordinario con riposo compensativo e delle intensificazioni con accredito nella Banca delle Ore, potrà comporsi in modo multiperiodale ma non potrà superare nel tempo pieno i seguenti limiti massimi:

a) **Giornaliero**: 12 ore, di cui 8 ore di lavoro ordinario, massimo 4 ore di lavoro straordinario a complemento a 12 ore di lavoro, con straordinario con riposo compensativo e/o Banca delle Ore;

b) **Settimanale**: 60 ore (*ordinario + straordinario + straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore*), purché entro il limite massimo di 2 settimane al mese;

c) **Mensile**: 216 ore (*ordinario + straordinario + straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore*);

d) **Semestrale**: 1296 (*ordinario + straordinario + straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore*), purché entro il limite di 12 settimane a 60 ore settimanali e le restanti settimane con il limite di 48 ore;

e) **Limite di Straordinario annuo**: 300 ore;

f) **Straordinario con riposo compensativo**: libero purché nel rispetto dei limiti complessivi Giornalieri, Settimanali, Mensili e Semestrali;

g) **Saldo continuo attivo o passivo nella Banca delle Ore**: è fissato dalle Parti nel massimo di 160 ore.

Tutto quanto precede, fermo restando che negli **ultimi 12 mesi** la **Media Mobile** di lavoro ordinario, straordinario, saldi positivi dei riposi compensativi e della Banca delle Ore NON potrà eccedere le **48 ore settimanali**.
Nei casi di assoluta straordinarietà e urgenza o di esecuzione di opere la cui durata prevista è inferiore a 11 mesi, solo con Accordo sottoscritto con la RSA, potranno essere ammesse motivate deroghe ai limiti massimi giornalieri, settimanali e mensili di cui sopra.

Art. 146 - Orario di lavoro: esemplificazioni dei profili

A. Orario giornaliero di lavoro su 5 giorni per settimana, con turni "5 + 2":

Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 ore, si realizza ordinariamente attraverso la prestazione di 5 giornate lavorative di 8 ore, da effettuarsi ordinariamente nei giorni dal lunedì al venerdì. L'articolazione d'orario "5+2" prevede 52 cicli settimanali per anno solare. È un orario che può svolgersi su uno, due o tre turni giornalieri, con copertura "H24", normalmente nei primi 5 giorni della settimana.

B. Orario giornaliero di lavoro su 6 giorni per settimana, con turni "6 + 1":

Tale forma di articolazione si realizza attraverso la distribuzione in 6 giornate lavorative di 6,66 ore, o diversa previsione, sempre nel limite medio di 40 ore settimanali di lavoro ordinario, per 52 cicli settimanali per anno solare. È un orario particolarmente adatto alla copertura su sei giorni degli esercizi e servizi o per la vigilanza degli impianti, potendosi così agevolmente svolgere il doppio turno giornaliero con 13,33 ore di copertura nei primi 6 giorni della settimana.

C. Orario di lavoro (nei servizi "H24"), con turni di "6 + 1 + 1":

Premessa sul lavoro a ciclo continuo "H24", 7 giorni su 7

Qualora si presentasse il cosiddetto servizio "H24", per tale intendendosi la copertura permanente del servizio, cioè senza soluzione di continuità, che necessita di turni di lavoro alterni a "nastro continuo", quali le portinerie presidiate "H24" o gli Addetti "H24" al controllo impianti o agli Addetti alle lavorazioni a "a ciclo continuo", al fine di permettere un'equilibrata rotazione "giorno/notte" per ciascun lavoratore e la rotazione delle Festività e dei giorni di Riposo, i turni non potranno essere impostati secondo lo schema usuale detto "5+1+1" (cinque giorni di lavoro, uno di riposo e uno festivo), a meno di codificare la possibilità delle c.d. "maratone" e, cioè, di ridurre nei profili "5+2" o "6+1", di un turno la durata della Festività settimanale, permettendo così l'anticipazione del turno settimanale successivo. Pertanto, la scelta delle Parti, salvo diverso Accordo Aziendale, è stata quella d'individuare con favore, per tutti i casi di servizio giornaliero a ciclo continuo di 7 giorni su 7, la turnistica detta "6+1+1" (sei giorni di lavoro, uno di riposo e uno festivo), che garantisce il pieno rispetto degli obblighi legali in tema di riposi giornalieri e settimanali.

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

A compensazione del maggior orario annuale previsto in tale profilo d'orario (*1.997,76 ore anziché 1.920 ore*) e dei minori Riposi e Festività goduti nell'anno di calendario (*45,62 Riposi anziché 52 e 45,62 Festività, anziché 52*), oltre alla normale retribuzione delle ore ordinarie effettivamente lavorate (*48 ore per ogni 8 giorni solari*), al Lavoratore dovrà essergli riconosciuta un'"*Indennità turno 6+1+1"* di **€ 35,00** (Euro trentacinque/00) lordi per ciascun mese lavorato con turno "6+1+1". Tale Indennità è già

comprensiva dei ratei della tredicesima mensilità, delle ferie e del T.F.R.
Allo scopo, si precisa che le frazioni di mese lavorate nel turno "6+1+1", così come gli accantonamenti di ferie (*192 ore o 160 ore*), dovranno essere retribuite pro quota settimanale. 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.
Nei turni "6+1+1", eventuale lavoro straordinario richiesto, salvo diverso Accordo di secondo livello, si svolgerà nel giorno di riposo, con la seguente configurazione "6+S+F" (sei giorni di lavoro ordinario, un giorno con lavoro straordinario ed un giorno festivo), ovviamente con rispetto dei limiti complessivi dell'art. 145.

La Contrattazione Aziendale di Secondo livello potrà concordare, in funzione di particolari esigenze di servizio e della disponibilità dei Lavoratori:

- diversi profili particolari d'orario e la loro distribuzione;
- ogni altra deroga in tema d'orario di lavoro, di riposi e di straordinari, purché essa sia consentita, giustificata e contenuta nei limiti previsti dal presente CCNL e dalle norme inderogabili di Legge.

Come di consueto, per le eventuali condizioni di secondo livello peggiorative rispetto alla presente disciplina, dovranno applicarsi le previsioni applicative di cui all'art. 11 del CCNL (*Necessità di approvazione mediante Referendum Aziendale*).

Art. 147 - Orario di lavoro settimanale: criteri di computo

L'orario di lavoro si misura con gli strumenti a tale scopo predisposti dal Datore: *orologi, marcatempo, badge magnetici, rilievi biometrici, firma di accesso ecc.*
Non si computano nell'orario di lavoro, salvo condizioni aziendali più favorevoli, come previsto dall'art. 5 del R.D. 1955/1923, richiamato dal comma 3, art. 8 del D. Lgs. 66/2003:

- gli eventuali riposi giornalieri intermedi (esempio "*pausa caffè*"), della durata di almeno **15 minuti** presi sia all'interno che all'esterno dell'Azienda, ad eccezione della pausa retribuita prevista con orario di lavoro su due turni o continuato "H24";
- le soste calendarizzate per pausa pranzo della durata di almeno 15 (quindici) minuti e complessivamente non superiori a 1,5 ore (un'ora e mezza), comprese tra l'inizio e la fine della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione al Dipendente (***Nota bene**: i periodi non lavorati sinora elencati non si computano ai fini del riposo giornaliero, che dev'essere continuativo*);
- il tempo impiegato per recarsi dall'abitazione del lavoratore alla sede e luogo abituale di lavoro o per rientrare all'abitazione.

Art. 148 - Orario di lavoro: composizione multiperiodale dell'orario ordinario di lavoro

La composizione multiperiodale dell'orario di lavoro si effettua mediante ricorso allo straordinario con riposo compensativo (*normalmente nei casi individuali*) e/o alla Banca delle Ore (*normalmente, nei casi collettivi*).

Inoltre, previa motivata comunicazione alla RSA, l'Azienda, in particolari periodi dell'anno, potrà stabilire diversi regimi d'orario ordinario (40 ore settimanali), entro i limiti di tempo complessivamente previsti (art. 145), fino al massimo di 60 (sessanta), prevedendo poi una successiva corrispondente diminuzione dell'orario ordinario di lavoro in altre settimane o periodi dell'anno. In ogni caso, nell'arco mobile di 12 (dodici) mesi, **la media delle ore ordinarie lavorate nei regimi d'orario "5+2" e "6+1" dovrà essere di 40 (quaranta) settimanali** (*per il profilo d'orario "6+1+1", confrontare l'art. 146).* Resta inteso che l'Impresa dovrà informare, sin dalla comunicazione della composizione multiperiodale dell'orario di lavoro, i diritti del Lavoratore in tema di recupero dei riposi individuali, in modo da poterli correttamente esercitare. Inoltre, comunicherà ai Lavoratori le date di recupero dei riposi collettivi con preavviso di almeno 3 (tre) settimane, salvo il caso in cui i riposi siano previsti entro 30 giorni dalla fine dell'intensificazione.

Art. 149 - Orario di lavoro: Clausola Elastica

In caso di temporanea necessità aziendale dovuta a ragioni tecniche o organizzative, nel tempo pieno sarà possibile variare per il singolo Lavoratore la collocazione dell'ordinario orario di lavoro, purché tale variazione sia richiesta con un preavviso di almeno una settimana lavorativa e sia contenuta nei limiti del 25% dell'orario e di 30 giorni lavorativi per anno di calendario.

Al di fuori delle predette condizioni, l'applicazione della presente Clausola Elastica, quale ristoro del disagio causato al Lavoratore, determina il diritto all'*Indennità per Clausola Elastica*, per le sole ore variate, pari al 5% (cinque percento) della ***Retribuzione Oraria Normale***.

Esempio:

Normale Orario di lavoro: dalle 9:00 alle 13:00 e dalle 14:00 alle 18:00, per un totale di 8 ore ordinarie.

Variazione richiesta: dalle 8:00 alle 12:00 e dalle 13:00 alle 17:00, sempre per un totale di 8 ore ordinarie.

L'indennità risarcitoria, dovuta al Lavoratore per "Clausola Elastica", pari al 5% della R.O.N., dovrà essere riconosciuta per 2 ore (dalle 8:00 alle 9:00 e dalle 13:00 alle 14:00, pari al 25% di 8 ore), in quanto nelle restanti 6 ore il lavoratore ha svolto la prestazione lavorativa nel normale orario di lavoro precedentemente pattuito.

L'attivazione delle Clausole Elastiche è subordinata alla presenza di giustificati motivi aziendali e sono fatte salve documentate situazioni d'impossibilità del Lavoratore. Oltre il limite di 30 (trenta) giorni lavorativi, la Clausola Elastica

sarà attivabile con Accordo Collettivo Aziendale di secondo livello o con l'accordo del Lavoratore, espresso in uno dei seguenti modi:

- *in sede di assunzione*: nel Contratto di lavoro, con apposita puntuale previsione;
- *in sede sindacale*: con sottoscrizione di un Accordo Sindacale Assistito;
- *in sede bilaterale*: avanti la competente Commissione Bilaterale istituita presso l'En.Bi.C., nelle forme e nei modi ricavabili dal sito: www.enbic.it, oppure presso le Commissioni ex art. 76 del D.Lgs. 276/2003.

Art. 150 - Orario di lavoro: turni avvicendati e sostituzioni

In caso di assunzione che preveda il lavoro a turni avvicendati, il Lavoratore dovrà prestare l'opera nelle ore e nei turni stabiliti, anche se questi fossero predisposti soltanto per determinati servizi o reparti, con diritto dell'Azienda di rifiutare le prestazioni rese al di fuori dei turni comunicati.
Nel caso d'istituzione di turni giornalieri di lavoro, i Lavoratori non potranno rifiutarsi di effettuarli, salvo gravi e documentate condizioni ostative, che saranno valutate tra Azienda, RSA e Lavoratore al momento di avvio dei turni.
Qualora siano previsti turni periodici e/o nastri orari, i Lavoratori, salvo diversa previsione nel Contratto di assunzione o diverso accordo assistito dalla RSA, dovranno essere avvicendati allo scopo di evitare che essi abbiano a prestare la loro opera sempre in ore notturne.
Nei servizi di portineria, custodia, cassa e altri servizi/attività produttive, non interrompibili, tenuto conto delle esigenze di tutela dei beni, il Lavoratore, salvo gravi e documentati eventi di forza maggiore, non potrà lasciare il proprio posto di lavoro prima dell'arrivo del collega che lo sostituirà *(effettuando, quindi, lavoro straordinario prolungato),* pena la sanzione contrattualmente prevista per l'infrazione disciplinare dell'abbandono del posto di lavoro.
Tale ipotesi disciplinare avrà una sanzione aggravata ogniqualvolta l'abbandono determini, o possa determinare, danni apprezzabili alla produzione ed il licenziamento se determina o può determinare danni alla salute dei Lavoratori, incendio, danni rilevanti all'ambiente o compromettere l'esercizio.
In caso di ritardo del sostituto, il Lavoratore avviserà tempestivamente il personale preposto, affinché egli possa verificare il motivo e dare le necessarie disposizioni di servizio al Lavoratore smontante.

Art. 151 - Orario di lavoro: sospensione dell'attività lavorativa

In caso di eccezionale e breve sospensione del lavoro (*fino a 30 minuti*), per fatto indipendente dalla volontà del Lavoratore, egli avrà diritto alla normale retribuzione per tutto il periodo di sospensione.

In caso di sospensione superiore a 30 (trenta) minuti, dovuta a causa di forza maggiore, l'Ente ha diritto di porre in libertà i dipendenti, interrompendo così la loro retribuzione.

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di comprovata forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra Azienda e RSA, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno, o di 4 (quattro) ore nel giorno di riposo e si effettui entro i 60 (sessanta) giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

In caso di sospensione decisa dall'Impresa, in accordo con la RSA, si attiverà la Banca delle Ore o si effettuerà, in presenza dei necessari requisiti, domanda di sospensione con integrazione salariale, secondo le vigenti previsioni di Legge.
La sospensione del lavoro disposta dall'Impresa senza retribuzione e/o accesso alla CIG, che oltrepassi i 15 (quindici) giorni, salvo diverso Accordo tra Azienda e RSA per garanzie economiche ed il prolungamento di tale termine, darà diritto al lavoratore di dimettersi "*per giusta causa*", con riconoscimento di tutte le indennità di fine rapporto, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 152 - Orario di lavoro: personale discontinuo o di semplice attesa e custodia

Per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (*custodi, guardiani, portinai, addetti ai servizi antincendio, fattorini, uscieri, addetti alla reception, centralinisti, personale ausiliario alla conduzione degli impianti di condizionamento, frigoriferi e riscaldamento, autisti che non effettuano le operazioni di carico e scarico permanendo in attesa e altre eventuali esemplificazioni individuate dalla Commissione d'Interpretazione Nazionale dell'En.Bi.C.*), la durata normale dell'orario di lavoro ordinario settimanale potrà essere fissata nel Contratto d'assunzione, oltre 40 (quaranta) ore ma entro il limite massimo di **45** (quarantacinque) ore (*in caso di 45 ore settimanali, il profilo d'orario, a titolo di esempio, potrà essere di 9 ore giornaliere per 5 giorni/settimana oppure 8 ore giornaliere per 5 giorni/settimana e 5 ore al sabato*).

I Lavoratori discontinui, a norma dell'art. 16 d) e p) del D.Lgs. 66/2003, sono esclusi dall'ambito d'applicazione della disciplina legale sull'orario di lavoro normale di cui all'art. 3 dello stesso Decreto Legislativo ma sono soggetti alla disciplina sulla durata massima settimanale di cui all'art. 4, salvo eventuali deroghe previste dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello, in funzione di rilevanti esigenze di servizio, conciliate con la salvaguardia dei diritti alla salute e gli interessi dei Lavoratori.

L'orario settimanale di lavoro, che può essere svolto con diversi sistemi (su 5 o 6 giorni), dovrà essere indicato nella lettera di assunzione.

Resta fermo che, quando la variazione d'orario sia richiesta dalla natura del

servizio e da eventi imprevisti, la stessa potrà essere eccezionalmente comandata in qualsiasi momento.

Normalmente, il comando potrà avvenire solo dopo comunicazione scritta al Lavoratore entro 4 (quattro) giorni lavorativi dall'inizio del mese in cui la variazione avrà effetto.

Premesso che il lavoro inquadrato come discontinuo deve, per sua caratteristica intrinseca, prevedere periodi di attesa e/o custodia e che l'usura determinata da questi ultimi è ben diversa da quella richiesta dall'applicazione costante, assidua e diligente, propria di un ordinario rapporto di lavoro, le Parti concordano che al Lavoratore discontinuo sia riconosciuta, in base al livello d'inquadramento, la seguente Paga Base Nazionale Conglobata Oraria, valida per tutto il periodo di vigenza del presente CCNL:

- per livello **D2**: P.B.N.C.O. di lordi € 5,64, che dovrà essere moltiplicata per tutte le ore ordinarie contrattualmente concordate con il Lavoratore discontinuo (es. 45/settimana), salvo che per eventuali ore non lavorate/retribuite;
- per livello **D1**: P.B.N.C.O. di lordi € 6,15.

Per quanto riguarda l'Elemento Perequativo Mensile Regionale, al Lavoratore discontinuo dovrà essere riconosciuto, con le stesse regole e il valore mensile lordo previsto per la generalità dei dipendenti, rispetto al livello d'inquadramento attribuito (D2 o D1).

Una volta superato l'orario di lavoro normale pattuito (*per esempio, oltre la 45° ora settimanale*), per esso decorrerà la qualificazione del lavoro straordinario con la maggiorazione del 15% (quindici per cento per le ore lavorate) entro le 48 ore settimanali e del 20% (venti per cento) per le ore eccedenti.

Al pari di tutti gli altri lavoratori, le percentuali di maggiorazione saranno incrementate in caso di lavoro festivo, notturno ecc., come riportato all'art. 262.

Art. 153 - Orario di lavoro: minori

In materia di orario di lavoro dei minori si applicano le norme di Legge vigenti.

TITOLO XXIX
DIRIGENTI E PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONE D'ORARIO

Art. 154 - Dirigenti e Personale Direttivo: Definizione

Come prevede l'art. 17, comma 5 del D. Lgs. 66/2003, fermo restando il rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza, igiene e della

salute dei Lavoratori, le disposizioni dello stesso Decreto Legislativo relative all'orario di lavoro non si applicano ai Lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, per le caratteristiche dell'attività esercitata, non sia misurabile o predeterminabile o sia scelta dai Lavoratori stessi. In particolare, vi è deroga quando si tratta di Dirigenti, di Quadri, di Personale Direttivo, di Personale Commerciale inquadrato quale Operatore di Vendita di 1ª, 2ª, 3ª e 4ª Categoria o di altri Lavoratori aventi, di fatto, l'autonomo potere di gestione del loro orario di lavoro, anche quando esso fosse talvolta determinato da esigenze obiettive.

A tale effetto, si conferma che è da considerarsi "Dirigente" il personale assunto con la relativa Categoria e "Personale Direttivo" quello che svolge la Direzione Tecnica, Commerciale o Amministrativa dell'Impresa, con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (come prevedeva l'art. 3 del R.D. 1955/1923), individuati nel personale che riveste la Categoria e Livello "*Dirigente*", "*Quadro*", Impiegato *"Direttivo A1"* e Impiegato *"Direttivo A2*", della Classificazione del presente CCNL.

Pertanto, salvo diverso Accordo Collettivo Aziendale o Individuale, poiché i Dirigenti, i Quadri ed il Personale Direttivo, in via diretta o indiretta, rispondendo del risultato, determinano autonomamente il proprio orario di lavoro, non vi sarà specifica retribuzione per l'eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato nei giorni lavorativi, nei limiti della ragionevolezza e della normalità, contrattualmente individuati, nel tempo pieno, nel massimo di **30** (trenta) ore mensili di extraorario, la cui retribuzione è già compresa nella P.B.N.C.M. contrattualmente concordata.

Il lavoro straordinario, che sia mediamente eccedente i predetti limiti o svolto nei giorni di riposo (sabato) o di festività settimanale o in orario notturno, dovrà essere invece distintamente retribuito con le maggiorazioni contrattuali, salvo che nel Contratto Individuale di Assunzione sia stata prevista una sua specifica voce di congrua forfetizzazione. In alternativa al pagamento dovuto, l'Ente, all'atto della richiesta della prestazione di lavoro straordinario, potrà disporne il godimento sostitutivo, alle condizioni previste dal presente CCNL, con riposo compensativo o con il suo accredito nella Banca delle Ore.

TITOLO XXX
RIPOSO GIORNALIERO E RIPOSO SETTIMANALE

Art. 155 - Riposo giornaliero

Il riposo giornaliero deve essere di almeno **11** ore consecutive nelle 24 ore.

Per effetto dell'art. 17 del D.Lgs. 66/2003, nell'ambito della Contrattazione

Aziendale di Secondo livello, a fronte di valide e documentate ragioni, potranno essere concordate deroghe, limitate e temporanee, rispetto a quanto previsto dal presente CCNL. Nell'attesa della regolamentazione particolare di quanto sopra, fatte salve eventuali ipotesi già concordate dalla Contrattazione di secondo livello, il riposo giornaliero normale individuale di 11 ore consecutive ogni 24 ore, potrà essere frazionato per non più di **12** giorni lavorativi per anno solare, per le prestazioni lavorative svolte nelle seguenti ipotesi:

1) tempo degli inventari, redazione dei bilanci, adempimenti fiscali o amministrativi straordinari;
2) cambio della turnistica o del "nastro orario";
3) attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
4) fase d'avvio di nuove attività (*cioè, nei primi 180 giorni*);
5) vigilanza degli impianti e custodia dei beni;
6) interventi di ripristino dopo arresti imprevisti della funzionalità di macchinari, impianti ed attrezzature complesse;
7) lavoro prestato in regime di reperibilità;
8) manutenzioni svolte presso terzi.

Nei casi di **riposo ridotto**, in aggiunta alla normale retribuzione e alle altre eventuali maggiorazioni spettanti al Lavoratore (*esempio per lavoro notturno*), **sarà dovuta l'ulteriore maggiorazione del 15%** (quindici percento) della ***R.O.N.*** per tutte le ore di lavoro svolto all'interno del minimo riposo giornaliero legalmente previsto.
Le ore di maggiorazione, dovranno essere calcolate dal momento della richiesta d'interruzione del riposo fino alla sua ripresa, indipendentemente dal fatto che esse siano state o meno tutte lavorate (*per esempio per effetto di tempo di viaggio, attesa e simili*).

Art. 156 - Riposo settimanale (festività domenicale)

Ai sensi di Legge, tutto il personale ha diritto a una festività settimanale di **24** ore (*riposo settimanale*), in aggiunta al riposo giornaliero di cui all'articolo che precede. Tale festività, salvo diversa previsione aziendale codificata, sarà normalmente coincidente con la domenica. In caso di lavoro a turni o di attività "*7 giorni su 7*", essa cadrà in altro giorno della settimana preventivamente stabilito a rotazione. Contrattualmente, nei profili d'orario "*5+1+1*" o "*6+1+1*", oltre alla festività settimanale è previsto un giorno di riposo aggiuntivo. Nei servizi a turno continuo, la festività settimanale coinciderà con la data prevista nel turno di lavoro e cadrà, prevalentemente, in giorno diverso dalla domenica. Inoltre, nei servizi "H24" con turni "6+1+1", la festività settimanale o *festività mobile*, anziché entro il 7° giorno, potrà essere goduta entro l'8° giorno del ciclo "settimanale". L'Azienda normalmente assicurerà la

rotazione dei riposi domenicali tra tutto il personale impiegato nei turni di lavoro a ciclo continuo.

Le Parti convengono sulla possibilità di ricorrere, mediante la Contrattazione Aziendale di Secondo livello, a modi diversi di godimento della festività settimanale rispetto alle previsioni del presente CCNL, in particolare:

1) al fine di favorire l'organizzazione dei turni e la rotazione extra-domenicale del giorno di festività, con particolare riferimento alle esigenze di servizi o delle produzioni continue, che non effettuano il giorno di fermo aziendale settimanale;
2) al fine di rispondere alle esigenze di conciliazione della vita professionale con la vita privata e le esigenze familiari dei Lavoratori;
3) nei casi in cui nel Contratto di assunzione si preveda che la festività settimanale cada sempre in un giorno diverso dalla domenica.

Nelle ipotesi sopra elencate, la **festività settimanale** potrà essere usufruita a intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, **ogni 14 giorni** o nel diverso periodo eventualmente determinato dalla Contrattazione Collettiva Aziendale di secondo livello, **corrisponda mediamente ad almeno 24 +11 ore di riposo ogni 7 giornate effettivamente lavorate**.

Le Parti convengono, in via transitoria, che durante l'attesa della stipula degli Accordi Collettivi Aziendali di secondo livello, il numero dei riposi che, in ciascun anno, possono essere fruiti ad intervalli più lunghi di una settimana sia, al massimo, pari a **12** e che nelle turnistiche "6 (*lavoro*) + 1 (*festività o riposo*) + 1 (*riposo aggiuntivo*)", il giorno di riposo aggiuntivo sia considerato "neutro" anche nei casi in cui fosse lavorato.

Salvo che per i turnisti "6+1+1", per i quali è già prevista un'Indennità onnicomprensiva (art. 146) in caso di rinvio della festività oltre il 7° (settimo) giorno, in assenza di relativo Accordo di secondo livello, sarà riconosciuta al Lavoratore, a titolo risarcitorio, **un'Indennità fissa di € 10,00** (dieci/00) **per ciascuna settimana in cui la festività sia soggetta a rinvio**, ma con il limite massimo di 2 (due) rinvii al mese.

Qualora l'Accordo Aziendale di Secondo livello fosse peggiorativo rispetto alle previsioni di cui sopra, lo stesso dovrà essere confermato dai Lavoratori mediante Referendum Aziendale.

Tab. 1) Sintesi sulle deroghe contrattuali al Riposo settimanale

➢ Limiti:	Due rinvii al mese, per il massimo di 12 rinvii all'anno.
➢ Condizioni:	Presenza di esigenze organizzative e riconoscimento di un'Indennità fissa di € 10,00 lordi, per ciascuna settimana il cui riposo sia soggetto a rinvio.
➢ Possibilità:	Con Accordo Aziendale di secondo livello, tra Azienda e R.S.A., vi può essere una diversa regolamentazione.
➢ Obblighi:	Se l'Accordo Aziendale fosse peggiorativo rispetto alla disciplina del CCNL, per la sua applicazione, è necessaria la conferma dei Lavoratori mediante Referendum Aziendale.

TITOLO XXXI
PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Art. 157 - Permessi retribuiti

Questo CCNL conferma la scelta fatta nel sistema contrattuale CISAL di monetizzare i permessi retribuiti eccedenti la quarantottesima ora annuale, con inclusione del controvalore nella Retribuzione Mensile Normale. Tale scelta è giustificata da diverse ragioni: la prima, è la constatazione di frequenti accumuli di permessi retribuiti maturati e non goduti; la seconda, è che nel Terzo Settore è spesso necessario il ricorso ai regimi di flessibilità dell'orario di lavoro, con utilizzo degli accrediti dello straordinario prestato in conto "riposi compensativi" e dei saldi attivi per il Lavoratore della Banca delle Ore, conseguenti alle intensificazioni.
Tale sistema "alimenta" la disponibilità di permessi retribuiti per il Lavoratore e permette di soddisfare incomprimibili esigenze produttive.

Saranno dovute al Lavoratore **48 ore annue di permesso retribuito** (pari a 4 ore maturate per ciascun mese lavorato), già comprensive delle ex festività, fermo restando che il loro godimento è subordinato alla richiesta in gruppi di 4 o di 8 ore, nel rispetto del preavviso di almeno 2 giorni lavorativi (*salvo i casi di documentata impossibilità, imprevedibilità o urgenza*) e contemperamento delle diverse esigenze di servizio. In caso di mancato accordo, il Lavoratore potrà farsi assistere dalla R.S.A./R.S.T.
Agli Addetti ai turni "H24" con profili d'orario "6+1+1", per effetto dell'assorbimento di 32 ore di permesso/anno ex art. 146, saranno dovute solo le residue **16** ore/anno, oltre ai riposi compensativi dello straordinario ed i saldi attivi della Banca delle Ore.
Il Lavoratore in permesso retribuito avrà diritto alla normale retribuzione (***R.O.N.*** o ***R.G.N.***).
Per evitare eccessivi accumuli, i permessi retribuiti maturati oltre il saldo di 48 (quarantotto) ore saranno mensilmente sostituiti dalla corrispondente indennità oraria.

Art. 158 - Sintesi dei permessi contrattuali e legali

Ai lavoratori saranno riconosciuti i permessi, le aspettative e i congedi riportati in sintesi nelle successive Tabelle. Per eventuali altre previsioni non presenti nel CCNL, si dovrà far esclusivo riferimento alle disposizioni dei Contratti individuali di lavoro, dei Contratti Collettivi di Secondo livello applicabili e delle Leggi vigenti.

1) Riposi compensativi retribuiti per lavoro straordinario (**previsione contrattuale**)

Durata	Condizioni	Retribuzione *
Riposi di 4 o 8 ore, per un limite complessivo pari al saldo delle ore di straordinario con riposo compensativo effettuato dal Lavoratore (*cfr. art. 258).*	Il lavoratore potrà richiedere i riposi retribuiti nel rispetto del preavviso di almeno 2 (due) giorni lavorativi, salvo i casi di documentata impossibilità, imprevedibilità o urgenza. Per la concessione di tali permessi, l'Impresa dovrà privilegiare la scelta del lavoratore, conciliandola alle eventuali inderogabili esigenze di servizio. In caso di mancato accordo, il Lavoratore potrà farsi assistere dalla R.S.A./R.S.T.	Il Lavoratore in riposo compensativo avrà diritto alla normale retribuzione (***R.O.N.*** o ***R.G.N.****)*

2) Aspettative, Permessi e Congedi Straordinari (**previsione legale e contrattuale**)

Tipologia	Durata	Retribuzione *
Matrimonio di un figlio	1 giorno per evento	***Retribuzione Giornaliera Normale***, senza maggiorazioni.
Decesso o grave infermità documentata di padre/madre, fratello/sorella, coniuge, figli, nonno, suocero, convivente purché risulti stabile la convivenza con il Lavoratore da certificazione anagrafica (L. 53/2000).	3 giorni lavorativi per anno. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il Lavoratore, ferma restando la compatibilità organizzativa, potrà concordare con l'Impresa diversi modi di espletamento dell'attività lavorativa.	
Al Lavoratore donatore di midollo osseo	Secondo disposizioni L. 6 marzo 2001 n. 52, art. 5.	***Retribuzione Giornaliera Normale***, senza maggiorazioni, con diritto del Datore di richiedere il rimborso all'INPS tramite conguaglio sui contributi dovuti (UniEmens).
Al Lavoratore donatore di sangue	24 ore di riposo dal momento in cui il dipendente si è assentato dal lavoro per la donazione di sangue.	

Segue Tipologia	***Segue Durata***	***Segue Retribuzione***
I Lavoratori che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali hanno diritto, a richiesta con almeno un giorno di anticipo, salvo che nei casi imprevisti, ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alle operazioni di consultazioni elettorali e referendarie.	La durata del permesso sarà conforme alle disposizioni del D.P.R. 361/1957. Il Lavoratore dovrà documentare, mediante attestazione del Presidente del seggio, la data, l'orario di inizio e di chiusura delle operazioni.	***Retribuzione Giornaliera Normale***, in quanto il periodo è considerato lavorato a tutti gli effetti. Nel caso in cui il periodo comprenda giorni festivi o non lavorativi, il Lavoratore avrà diritto alla retribuzione della "*festività o del riposo non goduti*" o a riposi compensativi.
Cariche elettive per i membri del Parlamento nazionale o europeo e dei Consigli regionali.	Aspettativa per tutta la durata del mandato.	L'aspettativa non è retribuita e non decorrono le retribuzioni differite, il T.F.R. nè l'anzianità di servizio. Il Lavoratore potrà ottenere, su richiesta all'INPS, l'accredito della contribuzione figurativa.
Cariche elettive per Sindaci, Presidenti delle province, Presidenti dei Consigli comunali e provinciali, Presidenti dei Consigli circoscrizionali, Presidenti delle comunità montane e delle unioni di comuni, nonché i membri delle Giunte di comuni.	Aspettativa per tutta la durata del mandato.	L'aspettativa non è retribuita, ma è considerata come servizio effettivamente prestato. Il Datore di lavoro, alle condizioni di Legge, ha diritto al rimborso della quota annuale di accantonamento per il T.F.R.
Cariche elettive per i membri dei consigli comunali, provinciali e altri enti pubblici territoriali	Permessi retribuiti e non retribuiti, come previsto dal D.Lgs. 267/2000: • per il tempo necessario alle sedute e allo spostamento; • ulteriori permessi non retribuiti per lo svolgimento del mandato.	Quando è prevista la retribuzione, la stessa è anticipata dal Datore di lavoro, che ne richiederà il rimborso all'Ente presso il quale il lavoratore esercita la funzione elettiva.

Segue Tipologia	***Segue Durata***	***Segue Retribuzione***
Consiglieri/e nazionale, regionale o Consigliera provinciale di parità	Permessi retribuiti per un massimo di 50 ore lavorative mensili medie in caso di consiglieri nazionali o regionali; se provinciali, massimo 30 ore lavorative mensili medie. I permessi devono essere richiesti dal lavoratore con un preavviso di almeno 3 giorni.	L'onere delle assenze è a carico dell'Ente di riferimento del lavoratore Consigliere.

** Sia i permessi retribuiti goduti, che le loro indennità sostitutive, saranno liquidate con l'aliquota oraria ordinaria vigente all'atto del loro godimento o pagamento.*

3) Permessi e agevolazioni per lavoratori studenti (vigente previsione legale: art. 10, L. 300/1970)

Permessi e agevolazioni	Destinatari e Condizioni	Retribuzione
Sono concessi permessi per i giorni degli esami. Inoltre, è data la possibilità di concordare un orario di lavoro, purché compatibile con le esigenze dell'Ente, che permetta la frequenza dei corsi e la preparazione degli esami. Infine, vi è l'esenzione dal prestare lavoro straordinario durante i riposi settimanali.	• Lavoratori che intendono frequentare corsi di studio in scuole dell'obbligo o superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi regolari per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e dei diplomi universitari o di laurea. • È necessaria la documentazione di frequenza del corso e delle prove d'esame. Inoltre, il Datore può chiedere ai lavoratori studenti la produzione dei Certificati di iscrizione ai corsi.	***Retribuzione Giornaliera Normale***, senza maggiorazione.

4) Congedo per la formazione (vigente previsione legale: L. 53/2000)

Durata	Destinatari e Condizioni	Retribuzione
Congedo per un massimo di 6 mesi, purché entro gli 11 mesi previsti nell'intera vita lavorativa.	• Lavoratori con anzianità di servizio di almeno 5 anni presso la stessa Azienda. • Al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire un titolo di studio di secondo grado o diploma universitario o di laurea e per partecipare ad attività formative diverse. • Esso non è cumulabile con ferie, malattia o altri congedi e può essere frazionato solo se compatibile con i carichi di lavoro o con le eventuali sostituzioni. • Esso dev'essere richiesto con un preavviso pari al triplo della sua durata, con il limite minimo di 30 giorni e massimo di 3 mesi. • Il congedo sarà riconosciuto dall'Ente compatibilmente con le motivate e inderogabili esigenze di servizio.	Non è prevista la retribuzione diretta, differita, il T.F.R., la contribuzione né la decorrenza dell'anzianità di servizio. Alle condizioni legali, il dipendente potrà richiedere il riscatto del periodo o la successiva prosecuzione volontaria.

5) Aspettativa per gravi motivi di salute di un familiare (vigente previsione legale: D.M. 278/2000) ** *Segue in pagina successiva*

Definizione e Durata	Condizioni	Retribuzione
Il lavoratore potrà ottenere, previa sua richiesta, per comprovate e gravi ragioni di salute della propria famiglia anagrafica, dei soggetti obbligati agli alimenti di cui all'art. 433 c.c., anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi, **un periodo di aspettativa non retribuita della durata di 15 giorni continuativi**, per ogni anno completo d'anzianità maturata, fino ad un massimo di 6 mesi. *L'aspettativa di cui al presente punto, rientra tra i periodi di congedo di durata non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa di cui al D.M. 278 del 21 luglio 2000.*	• Comprovate situazioni che comportano un impegno particolare e personale nella cura e assistenza del familiare, derivanti da patologie acute o croniche che gli determinano una temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia. • Durante tale aspettativa, il Lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro. • Il Datore dovrà accogliere la richiesta di aspettativa contemperando le necessità del Lavoratore alle esigenze organizzative e tecnico-produttive, ivi compresa l'impossibilità derivante dall'obbligo di rispettare scadenze tassativamente previste dalla Legge o simili. Il Datore potrà negare il congedo quando il rapporto è stato instaurato a tempo determinato per la sostituzione di altro dipendente in congedo. • Il Datore è tenuto a rilasciare al termine del rapporto di lavoro l'attestazione del periodo di congedo fruito ai sensi del presente punto 5). • Il lavoratore che entro 7 giorni di calendario dalla scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere servizio e non documenti la causa di forza maggiore o di sopravvenuta impossibilità, previo esperimento della procedura disciplinare, sarà passibile di licenziamento per *giustificato motivo soggettivo* (*cfr. art. 317*). • Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione della presente aspettativa è nullo. • L'Azienda, qualora accerti che durante il periodo d'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificata la concessione, potrà richiedere al Lavoratore di riprendere il lavoro entro il termine di 7 giorni di calendario. • Il Lavoratore avrà diritto di rientrare al lavoro prima del termine del congedo, dando preventiva comunicazione al Datore, nel rispetto del seguente preavviso: almeno 3 giorni, in caso di aspettativa della durata iniziale inferiore a 45 giorni o di almeno 7 giorni, in caso di aspettativa della durata iniziale superiore a 45 giorni.	L'aspettativa sarà senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali, ivi compreso del T.F.R., né della contribuzione previdenziale. Alle condizioni legali, il dipendente potrà richiedere il riscatto del periodo o la successiva prosecuzione volontaria.

	Segue Tabella 5) Condizioni • Durante l'aspettativa, il Lavoratore non può svolgere altre attività lavorativa. Viceversa, nel caso in cui presti a terzi lavoro subordinato, se retribuito, sarà passibile di licenziamento per grave lesione del rapporto fiduciario, c.d. per *giusta causa* o *in tronco* (*cfr. art. 318*); se non retribuito, sarà licenziabile per *giustificato motivo soggettivo*, cioè con riconoscimento del preavviso contrattuale (*cfr. art. 317*). • Nel caso in cui, durante l'aspettativa e in assenza di preventivo accordo scritto con l'Azienda, il Lavoratore presti l'opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per *giustificato motivo soggettivo* (*cfr. art. 317*). • Per tutto quanto non previsto nel presente punto, si rinvia al D.M. 278/2000.	

** *In altri casi di documentata forza maggiore o di grave problema familiare del dipendente non rientranti nei precedenti, il Lavoratore potrà concordare con l'Azienda la concessione di congedi/permessi non retribuiti o il godimento di ore già accreditate presso la Banca delle Ore. In caso di brevi permessi non retribuiti, la relativa trattenuta oraria dovrà comprendere, oltre la R.O.N., le quote orarie di retribuzioni differite e di T.F.R. Perciò, essa dovrà essere incrementata del 24% in modo da permettere, alla naturale scadenza, la normale erogazione dell'indennità di ferie, della tredicesima mensilità e del T.F.R.*

6) Congedo matrimoniale (previsione legale e contrattuale)

Durata	Condizioni	Retribuzione
In occasione del primo matrimonio civile, ai lavoratori non in prova, sarà concesso un periodo di congedo matrimoniale retribuito pari a 15 giorni consecutivi di calendario. I lavoratori assunti a tempo determinato con contratto della durata di almeno 12 mesi, hanno diritto di usufruire del congedo matrimoniale come i lavoratori a tempo indeterminato, purché tale congedo sia compreso entro il termine finale pattuito. Qualora per necessità personali del lavoratore o inerenti alla produzione o ai servizi svolti non fosse possibile, in tutto o in parte, l'utilizzo del congedo all'epoca del matrimonio, il periodo potrà essere concesso o completato nei successivi 30 giorni dalla celebrazione delle nozze. In occasione dell'eventuale secondo matrimonio civile, il congedo sarà ridotto a 8 giorni, sempre consecutivi di calendario.	In via ordinaria, la richiesta di congedo dovrà essere presentata dal lavoratore con un termine di preavviso pari a 15 giorni lavorativi. Entro 30 giorni dal termine del periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore dovrà produrre copia del Certificato di matrimonio ovvero una Dichiarazione sostitutiva autenticata. Il periodo di congedo non può essere computato in conto ferie, né essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.	Il congedo è considerato a tutti gli effetti lavorato, con diritto del lavoratore a percepire la ***Retribuzione Giornaliera Normale***. *Per gli operai delle Aziende Industriali, Artigiane e Cooperative, quando applicabile, si rinvia alla disciplina in materia, che prevede il riconoscimento di un'Indennità a carico dell'INPS.*

7) Altri Congedi o Aspettative (previsione legale)

Tipologia	Condizioni
Soccorso alpino e speleologico	Per le fattispecie specifiche riferite ai lavoratori ai quali si applica il presente CCNL, si rinvia alle disposizioni legislative vigenti in materia.
Volontariato per Servizio civile	
Lavoratori tossicodipendenti e loro familiari	
Donne vittime di violenza di genere	
Portatori di handicap e Invalidi	

*** Congedo di maternità, paternità, parentale ***

Constatato che vari Paesi europei hanno permessi per maternità inferiori a quelli italiani e il cui godimento è collocato in archi temporali più contenuti, le Parti ritengono che, almeno durante l'attuale crisi, i permessi legalmente previsti non siano estensibili, e pertanto, fanno ad essi l'esclusivo riferimento contrattuale. Gli stessi, di seguito, si riportano:

8) Congedo di maternità (astensione obbligatoria: artt. 16-26 del D.Lgs. 151/2001)

Durata *	Periodo **	Indennità economica	Previdenza
5 mesi complessivi, oltre all'eventuale maternità anticipata, ove ricorrano le condizioni di Legge verificate dall'I.T.L. (*Ispettorato Territoriale del Lavoro*) o dall'ASL (*Azienda Sanitaria Locale*).	- dalla data di concepimento, ove previsto dal D.V.R., o disposto per ragioni mediche di tutela della gestante e/o del concepito; - 2 mesi precedenti la data presunta del parto; - ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente fino alla data effettiva del parto; - ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. - 3 mesi successivi la data del parto.	Indennità corrisposta dall'INPS pari all'80% della ***Retribuzione Media Giornaliera*** secondo quanto stabilito dall'art. 22 D.Lgs. 151/2001 e anticipata dall'Ente. L'Ente è obbligato a corrispondere solo un'indennità del 20% del valore dei ratei afferenti la tredicesima mensilità. Il periodo di congedo di maternità obbligatoria è computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.	Copertura al 100% (*non è richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto e la misura della pensione*).

** Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità la Lavoratrice, se non vi sono controindicazioni mediche, può scegliere di posticipare il periodo, assentandosi dal mese precedente la data presunta del parto e per i successivi 4 mesi (c.d. Flessibilità del congedo).*

*** L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della Legge 22 maggio 1978, n. 194, entro i primi 180 giorni dall'inizio della gestazione è considerata a tutti gli effetti come malattia; superato tale termine è considerata maternità. Nei casi di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza avvenuta successivamente al 180° giorno dall'inizio della gestazione, o in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, è riconosciuta alla Lavoratrice la facoltà di riprendere l'attività lavorativa in qualunque momento. Le condizioni richieste per la ripresa dell'attività lavorativa sono: un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro; un doppio certificato del medico specialista del SSN o convenzionato e del Medico competente, i quali attestino l'assenza di pregiudizio alla salute della donna.*

9) Congedo di paternità (astensione obbligatoria "alternativa" alla Madre: artt. 28-31 del D.Lgs. 151/2001)

Durata	Periodo	Indennità economica	Previdenza
5 mesi complessivi utilizzati dal padre in alternativa alla madre soltanto nelle seguenti ipotesi e previa certificazione del Lavoratore relativa alle condizioni di richiesta: - morte o grave infermità della madre; - abbandono del bambino da parte della madre; - affidamento del bambino al padre in via esclusiva - madre lavoratrice autonoma. In aggiunta a quanto sopra: • **5 giorni di astensione obbligatoria** per l'anno 2019 *. • **1 giorno di astensione facoltativa** per l'anno 2019 *, da fruire in alternativa alla madre **.	Dopo la nascita del bimbo. Entro 5 mesi dalla nascita del bimbo	Stessa indennità spettante per il congedo di maternità. Indennità corrisposta dall'INPS del 100%	Come per la Madre (*copertura al 100%*).

* *Dal 2019, l'esercizio dell'astensione obbligatoria, dovrà avvenire nei termini previsti dalla normativa vigente. Per l'anno 2020, il congedo obbligatorio è stato prorogato, con durata elevata a 7 giorni (art. 1, comma 342, lett. a) e b), L. 160/2019).*

** *L'astensione è condizionata alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo post-partum della madre per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre.*

10) Congedo parentale giornaliero (ex maternità/astensione facoltativa: artt. 32-38 del D.Lgs. 151/2001) *

Durata e condizioni	Periodo	Indennità economica	Previdenza
6 mesi continuativi o frazionati **. Il Lavoratore lo comunicherà al Datore di lavoro con un preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo richiesto, presentando domanda telematica all'INPS, al più tardi entro la data di inizio del congedo.	Nei primi 12 anni di vita del bambino.	Indennità economica pari al 30% della R.M.G., per un periodo massimo di 6 mesi goduti fino al 6° anno di età del bambino. Per i periodi successivi, fino all'8° anno, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta.*** Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse regole stabilite per l'astensione obbligatoria.	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al 6° anno di vita del bambino. Per i periodi successivi, accredito contribuzione ridotta con possibile integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria da parte del lavoratore.

** Quando il congedo supera i 15 giorni di calendario sarà neutro ai fini delle progressioni di carriera e retributive (es. scatti d'anzianità) previste "a tempo". Condizioni più favorevoli al Lavoratore potranno essere determinate nei Contratti Individuali di assunzione o nei successivi Accordi individuali o collettivi di Secondo livello.*

*** Durata di 10 mesi nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi dell'astensione, il limite massimo complessivo è elevato a mesi 11. In caso di parto gemellare, i limiti di congedo sono riferiti per ogni figlio nato.*

**** Fino al compimento degli 8 anni del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.*

11) Congedo parentale orario (ex maternità facoltativa: artt. 32-38 del D.Lgs. 151/2001)

Misura e condizioni	Divieti e compatibilità	***Durata, Periodo, Indennità e Contribuzione***
Il congedo orario è fruibile in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero contrattualmente previsto. Il Lavoratore dovrà comunicarlo al Datore di lavoro con un preavviso non inferiore a 2 giorni lavorativi, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo richiesto, presentando apposita domanda telematica all'INPS, al più tardi entro la data di inizio del congedo.	Non può essere fruito nei giorni in cui il genitore utilizzi i riposi per allattamento (*artt. 39-40 del D.Lgs 151/2001*), oppure dei riposi orari per assistenza ai figli disabili (*art. 33 del medesimo Decreto*). E' invece compatibile con la contemporanea fruizione di permessi o riposi disciplinati da disposizioni normative diverse dal D.Lgs 151/2001 (*ad esempio con i permessi di cui all'art. 33, Legge 104/1992, per l'assistenza a persone con handicap*).	Si applicano le medesime condizioni previste per il congedo parentale giornaliero.

12) Riposi giornalieri (ex permessi per allattamento: artt. 39-46 del D.Lgs. 151/2001)

Durata e condizioni	Periodo	Trattamento	Previdenza
Madre: Diritto di uscire dal luogo di lavoro, per i seguenti periodi: - 2 ore di permesso (*4 per parti plurimi*), se l'orario giornaliero lavorato è di 6 ore (*4 per parti plurimi*); - 1 ora di permesso, se l'orario è inferiore alle 6 ore. I periodi sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa. **Padre:** Diritto di uscire dal luogo di lavoro, come previsto per la madre, nei seguenti casi: - in caso di morte o grave infermità della madre; - il figlio è affidato al solo padre; - la madre lavoratrice dipendente non se ne avvale; - la madre è lavoratrice autonoma o libera professionista o non lavoratrice.	Durante il primo anno di vita del bambino.	Le ore di riposo giornaliero sono retribuite come normale orario di lavoro, mediante un'indennità a carico INPS, anticipata dal Datore di lavoro. Durante i periodi di riposo decorre l'anzianità di servizio ma non maturano ferie né mensilità aggiuntive. I riposi giornalieri, con accordo dell'Azienda, sono cumulabili anche con i riposi per recupero del lavoro straordinario e/o delle intensificazioni accreditate nella Banca delle Ore.	Copertura previdenziale ridotta, con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria del lavoratore.

13) Congedi per Malattia del bambino e della Madre gestante - Controlli prenatali (artt. 47-52 e 14 del D.Lgs. 151 2001)

Genitore	Durata e periodo di godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre o Padre	- Fino al 3° anno di vita del bambino: il diritto è riconosciuto per tutta la durata della malattia del bambino (*alternativamente tra i genitori*); - dai 3 agli 8 anni: 5 giorni lavorativi per ciascun genitore nell'anno. Per tali permessi, non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.	Nessuna. Durante il periodo di malattia del bambino decorre l'anzianità di servizio, ma non maturano le ferie e le mensilità differite.	Fino al 3° anno di età del bambino, la copertura è del 100%. Dal 3° fino all'8° anno di vita, la copertura è ridotta, con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria del lavoratore.
Madre gestante	Permessi per esami prenatali, accertamenti clinici o medici, quando devono essere svolti durante l'orario di lavoro. Salvo urgenza, è necessaria la richiesta preventiva della lavoratrice e la successiva documentazione giustificativa con data e orario d'effettuazione dell'esame.	100% dal Datore di lavoro	Copertura al 100%

Art. 159 - Maternità

In caso di gravidanza e puerperio, prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro, la Lavoratrice dipendente ha l'obbligo di esibire all'Ente, all'INPS e al gestore dell'Assistenza Sanitaria Integrativa, il certificato medico rilasciato dall'ufficiale sanitario o dal medico del S.S.N. indicante la data presunta del parto, fermo restando che per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio, la Lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare all'INPS, entro 30 (trenta) giorni dal parto, il certificato di nascita del figlio, ovvero la Dichiarazione sostitutiva prevista dalla Legge.

Per la compilazione e la trasmissione della richiesta di congedo di maternità, la Lavoratrice (o il Lavoratore), potrà richiedere l'assistenza del Patronato ENCAL (*www.encal.it*) o di qualsiasi altro Patronato.

Durante i periodi di gravidanza e puerperio, la Lavoratrice dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro secondo i modi stabiliti dalle norme di Legge vigenti.

La Lavoratrice dipendente ha diritto all'erogazione da parte dell'INPS di un'indennità giornaliera per tutto il periodo del congedo di maternità obbligatoria, pari all'80% (ottanta percento) dell'imponibile contributivo del mese immediatamente precedente a quello d'inizio del congedo e, durante l'astensione facoltativa, di un'indennità giornaliera del 30% (trenta percento), a seconda dei casi indicati nelle successive Tabelle.

L'Impresa è esonerata da qualsiasi integrazione dell'indennità a carico dell'INPS, ad eccezione dell'indennità atta a garantire l'importo pieno della tredicesima mensilità.

L'indennità è anticipata dal Datore di lavoro e il relativo importo sarà posto a conguaglio con i contributi e le altre somme dovute all'INPS secondo la prassi in uso.

Per le lavoratrici dipendenti assunte con contratto a termine o stagionale, l'INPS, a domanda, provvederà direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità.

I periodi di congedo di maternità obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie.

La Lavoratrice dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gravidanza, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. In tale periodo opera, quindi, il divieto di licenziamento, salvo in caso di:

a) esito negativo della prova;
b) licenziamento *per giusta causa*;
c) cessazione dell'attività dell'Ente;
d) nel tempo determinato, ultimazione della prestazione per la quale la Lavoratrice era stata assunta o per scadenza del termine.

TITOLO XXXII
FESTIVITÀ E FESTIVITÀ ABOLITE

Art. 160 - Festività

Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con la ***Retribuzione Giornaliera Normale (R.G.N.)***, i giorni di seguito specificati.

1. **Festività nazionali:**
   a. 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione;
   b. 1° maggio - Festa del Lavoro;
   c. 2 giugno - Festa della Repubblica.

2. **Festività religiose cattoliche:**
   a. 1° gennaio - Santa Madre di Dio;
   b. 6 gennaio - Epifania;
   c. il giorno del Lunedì di Pasqua;
   d. 15 agosto - festa dell'Assunzione della Vergine Maria;
   e. 1° novembre - tutti i Santi;
   f. 8 dicembre - Immacolata Concezione della Vergine Maria;
   g. 25 dicembre - Santo Natale del Signore;
   h. 26 dicembre - Santo Stefano;
   i. il Giorno del Santo Patrono.

Al Lavoratore che presti la propria opera nei giorni di festività* sopra elencati è dovuta, oltre alla ***Retribuzione Mensile Normale*** (*per i lavoratori mensilizzati*) o la retribuzione della festività non goduta (*per i lavoratori retribuiti a tempo*), anche la retribuzione delle ore lavorate nella giornata festiva con le maggiorazioni previste dall'art. 262 e, in caso di lavoro supplementare o straordinario, dagli artt. 40, 257 e 258 o, in caso di Banca delle Ore, dall'art. 261.

Nessuna decurtazione sarà operata sulla ***Retribuzione Mensile Normale*** in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui al presente articolo.

In caso di coincidenza di una festività nazionale o religiosa con la domenica o con giorno di riposo e qualora non si proceda a sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, anche accreditandola alla Banca delle Ore, spetterà al Dipendente, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo a titolo di "festività non goduta" pari ad una ***Retribuzione Giornaliera Normale***.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto al Lavoratore nei casi di coincidenza della festività con l'eventuale periodo di sospensione dal servizio e dalla retribuzione.

* *Per effetto di Sentenze della Cassazione (per tutte, Sezione Lavoro n. 16592/2015),* ***l'obbligatorietà*** *a fornire la prestazione lavorativa durante un giorno festivo, dovrà derivare da un Accordo individuale tra Lavoratore e Datore di Lavoro. Pertanto, in sede di assunzione di Lavoratori per i quali è previsto il lavoro in turni continui si dovrà precisare che i turni di lavoro ordinario comprenderanno, a rotazione, anche giorni festivi, richiedendo la sottoscrizione "con doppia firma" del Lavoratore "per accordo e accettazione". Se il contratto è già in corso, il Datore di Lavoro potrà richiedere l'accordo del Lavoratore mediante sottoscrizione assistita di apposita Integrazione al Contratto di assunzione.*

3. Festività di altre Religioni o di altri Culti:

A richiesta dei Lavoratori appartenenti a Religioni o Culti diversi da quello Cattolico, salvo che la Legge già non preveda le rispettive festività, la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione (*certificazionenazionale@enbic.it*), sentiti il Datore, il Lavoratore e i Rappresentanti della sua Religione o Culto, compatibilmente con le esigenze dell'attività e in ottica perequativa, individuerà festività religiose integrative o sostitutive di quelle previste al punto 2. del presente articolo e le relative condizioni di godimento.

Art. 161 - Festività cattoliche abolite

Le festività legalmente abolite, cosiddette "*festività soppresse*" sono:

a) il 19 marzo, la festività di San Giuseppe;
b) il giovedì dell'Assunzione;
c) il giovedì del Corpus Domini;
d) il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo.

In loro sostituzione, esse sono già state monetizzate unitamente alla Retribuzione Mensile Normale prevista dal presente CCNL.

La festività del 4 novembre, come previsto dalla Legge n. 54/1977, avrà "*luogo nella prima domenica di novembre*" e, pertanto, la ricorrenza sarà retribuita, quale "festività non goduta" in aggiunta alle normali competenze mensili di novembre, con 1/26° della ***Retribuzione Mensile Normale***.

Le Parti si danno atto che la presente disciplina sostituisce i precedenti Accordi in materia di Festività Abolite.

TITOLO XXXIII
INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

Art. 162 - Intervallo per la consumazione dei pasti

Il tempo per la consumazione dei pasti, salvo diversa configurazione dell'intervallo che fosse stata prevista nella Lettera di Assunzione, o diversi Accordi Aziendali di secondo livello tra Impresa e R.S.A., in funzione delle esigenze di servizio conciliate a quelle familiari o personali, potrà avere le durate di seguito precisate.

a) **Lavoratori giornalieri (e a tempo pieno)**: l'intervallo normale potrà essere da 30 minuti a un massimo di un'ora. In caso d'intervallo superiore a un'ora, al Lavoratore dovrà essere riconosciuta, limitatamente al periodo eccedente, l'**Indennità di Pausa Prolungata**, pari al **30%** della R.O.N. Tale Indennità, ristorando una difficoltà oggettiva, dovrà essere riconosciuta anche se l'intervallo superiore a un'ora fosse stato previsto nella Lettera di Assunzione.

b) **Lavoratori turnisti su 2 turni giornalieri**: sarà aziendalmente concordata una pausa di 15 minuti, che potrà:

- nel caso di turni H24, comporre l'orario giornaliero di lavoro a tempo pieno (*7,75 ore lavorate e 0,25 ore di pausa retribuita*);
- essere inserita all'interno del turno di 8 ore di effettivo lavoro. In questo caso, la presenza in azienda del dipendente sarà di 8,25 ore giornaliere, di cui 8 retribuite e 0,25 ore di pausa retribuita o non, secondo gli accordi tra le Parti aziendali.

La pausa giornaliera potrà essere anche di 30 minuti (0,5 ore); in tal caso essa non sarà retribuita e il lavoratore a tempo pieno sarà presente 8,5 ore, di cui 8 ore lavorate e 0,5 ore di pausa non retribuita. Con Accordo aziendale, sarà possibile anche modificare il profilo d'orario giornaliero, per esempio con 7,75 ore lavorate; 0,25 ore di pausa retribuita e 0,25 ore di pausa non retribuita.

Per quanto precede, ma fatti salvi diversi Accordi Aziendali di secondo livello, i Lavoratori turnisti che operano su due turni giornalieri effettueranno le pause nei seguenti modi:

- se le pause sono di 0,25 ore (15 minuti), le stesse saranno effettuate all'interno dell'Azienda e retribuite;
- se le pause sono di almeno 0,5 ore (30 minuti), le stesse potranno, a seconda delle consuetudini aziendali, essere godute all'interno e/o all'esterno dell'Azienda. In quest'ultimo caso il Lavoratore, anche ai fini assicurativi, documenterà formalmente la durata di ciascuna pausa.

Tab. 1): Esemplificazione delle Pause nei turni alterni con profili d'orario "5 + 2"

Turni	***Tempo Lavorato***	***Pausa non retribuita***	***Durata Pausa (in ore e minuti)***	
06-14,25	*8,00*	*0,25 (15 minuti)*	*0,25 ore*	*15 minuti*
14,25-22,50	*8,00*	*0,25 (15 minuti)*		
06-14,50	*8,00*	*0,50 (trenta minuti)*	*0,50 ore*	*30 minuti*
14,50-23	*8,00*	*0,50 (trenta minuti)*		

Tab. 2): Due esemplificazione delle Pause nei turni alterni con profili d'orario "6 + 1"

Turni	*Tempo Lavorato*	*Pausa non retribuita*	*Ore a debito **
8,25-14,25	*6,00*	*0,25 ore (15 minuti)*	*0,66*
14,25-20,25	*6,00*	*0,25 ore (15 minuti)*	*0,66*

** Ore lavorate in meno rispetto alle ordinarie 40 ore settimanali, che potranno essere utilizzate tramite la Banca delle Ore per compensare intensificazioni dell'orario di lavoro o per lo straordinario con riposo compensativo.*

c) **Lavoratori "H24" su 3 turni giornalieri**: sarà prevista una pausa di 15 (quindici) minuti retribuiti nell'arco delle 8 ore di lavoro. Normalmente, tale pausa sarà autonomamente gestita dal/i Lavoratore/i, nel rispetto della compatibilità con le esigenze lavorative (*es. pausa alternata, per reparti in successione, contemporanea ecc.*).

Tab. 3): Esemplificazione delle Pause nei turni continui con profili d'orario "6+1+1"

Turni	*Tempo Lavorato*	*Pausa retribuita **	*Tempo in azienda*
06-14	*7,75*	*0,25 ore (15 minuti)*	*8*
14-22	*7,75*	*0,25 ore (15 minuti)*	*8*
22-06	*7,75*	*0,25 ore (15 minuti)*	*8*

** La pausa retribuita va goduta all'interno del ciclo di lavoro e sarà, per quanto possibile, gestita dal Lavoratore in modo da assicurare al meglio la regolare continuità del servizio.*

TITOLO XXXIV
FERIE

Art. 163 - Ferie: maturazione

Il Lavoratore dipendente con **orario ordinario medio di lavoro pari a 40 (quaranta) ore settimanali** (*giornalieri o turnisti "5+2" o "6+1"*), per ciascun mese a tempo pieno lavorato e, a norma del comma 3 dell'art. 22 del D.Lgs. 151/2001, anche per i periodi di maternità obbligatoria, matura un rateo di 13,33 ore di ferie, corrispondenti a **160 ore di ferie annuali**, 28 giornate di calendario o a 4 (quattro) settimane, sempre di calendario. Il lavoratore a tempo parziale ha diritto alla maturazione del rateo mensile di ferie di 13,33 ore moltiplicato per l'"*Indice di Prestazione*".

Se il Lavoratore è stato assunto o è cessato nel corso dell'anno, la maturazione del rateo mensile di ferie avviene con lo stesso criterio utilizzato per la maturazione dei ratei di tredicesima. Pertanto, le frazioni di mese superiori a 14 giorni si considerano come mese lavorato intero.

Nei turni *"6+1+1"*, con **orario medio di lavoro ordinario di 48 ore ogni 8 giorni**, c.d. ciclo "settimanale" (*per 45,62 "cicli settimanali", anziché gli ordinari 52*), per garantire un periodo feriale di 4 cicli "settimanali" completi, anche al fine di permettere le alternanze dei lavoratori a cicli settimanali completi, saranno spettanti **192 ore di ferie annuali**. Pertanto, **il rateo mensile di ferie** maturato da chi lavora con la turnistica "6+1+1" sarà di 16 ore (*192:12=16*).

Ciascuna settimana solare di ferie godute diminuirà le "*ferie residue*" di tante ore quante quelle che sarebbero state previste come lavorabili durante il periodo di calendario delle ferie stesse. Analogamente avverrà nel corso dei *cicli settimanali* previsti nelle turnistiche "6+1+1".

Eventuali festività cadenti nel periodo delle ferie godute, saranno accantonate quali "permessi maturati" dal Lavoratore nel valore di 6,66 ore per ciascuna Festività.

Art. 164 - Ferie: regolamentazione

Le ferie saranno godute esclusivamente in periodi settimanali interi e, salvo diverso e motivato Accordo di secondo livello, non potranno essere frazionate nell'anno in più di 2 (due) periodi.

Le ferie sono irrinunciabili e non possono essere sostituite dalla relativa indennità, salvo in caso di cessazione del rapporto di lavoro; solo in tal caso al Lavoratore spetterà l'indennità sostitutiva per "*ferie maturate e non godute*".

A domanda del Lavoratore e con accordo dell'Azienda, in via eccezionale, potranno essere liquidate con l'indennità sostitutiva corrente maggiorata del **50%** (cinquanta percento), quale risarcimento per mancato parziale godimento, i saldi di ferie non godute che siano state maturate dal dipendente prima del terzo anno solare precedente.

La gestione delle ferie avverrà a ciclo continuo, con evidenza nel cedolino paga delle ore maturate, delle ore effettivamente godute e dei saldi spettanti.

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, il saldo ferie annuali potrà essere, 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.

È facoltà dell'Azienda fissare, eccezionalmente, salvo Accordo aziendale di secondo livello, un periodo di ferie consecutive pari a 3 (tre) settimane; in tal

caso il Lavoratore, fermo restando le irrinunciabili compatibilità, avrà diritto di precedenza nel fissare la 4° (quarta) settimana.
Il Lavoratore ha il diritto-dovere di programmare con congruo anticipo le settimane di ferie annuali eccedenti quelle previste dall'Azienda, salvo Accordi in deroga che potranno essere raggiunti con il Lavoratore, in funzione di sue particolari esigenze, conciliate con quelle di servizio.
Nella compilazione del calendario aziendale delle ferie si terrà conto delle richieste collettive dei Lavoratori, compatibilmente con le esigenze di servizio e con la presenza di minori nel nucleo familiare. Per i godimenti individuali delle ferie, in caso di richieste concorrenti, esse si risolveranno con il criterio della rotazione.
Eccezionalmente e per motivi proporzionati, l'Azienda potrà richiamare il Lavoratore nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto del dipendente a completare detto periodo in epoca successiva con lui concordata ed il diritto al riconoscimento di permesso retribuito per il tempo intercorrente tra la sospensione richiesta e l'inizio del lavoro e per il tempo necessario a riprendere le ferie, oltre al rimborso delle documentate spese sostenute per il rientro al lavoro, come per il ritorno in ferie.

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" di cui all'art. 146.

La malattia insorta durante il periodo di ferie, comunicata nei termini contrattualmente previsti e regolarmente certificata, ne sospende il godimento nei casi previsti dal successivo Titolo.

Il periodo di ferie non goduto per effetto della malattia non sarà utilizzato quale prolungamento automatico delle ferie, ma dovrà essere goduto solo in un successivo momento e previo accordo con l'Azienda. Si ricorda che in caso di malattia insorta durante le ferie, l'integrazione datoriale potrà essere sospesa qualora fosse molto difficile effettuare la visita medica di controllo (es. Malattia in Paesi extra UE), come previsto al successivo Titolo "*Malattia o Infortunio non professionali*".

Il periodo di preavviso contrattualmente dovuto, salvo diverso Accordo assistito tra l'Azienda e il Lavoratore, non potrà essere computato nelle ferie. Ai lavoratori minori, le ferie dovranno essere riconosciute nella misura prevista dalla Legge.

TITOLO XXXV
MALATTIA O INFORTUNIO NON PROFESSIONALI

Art. 165 - Malattia o infortunio non professionali

Si prevede la seguente disciplina:

1. Malattia: Condizioni	L'assenza, nel suo inizio e nella sua continuazione, deve essere comunicata dal lavoratore 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'Ente 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.
2. Malattia: Periodo di comporto	Il "*periodo di comporto contrattuale*" dev'essere calcolato per fissare il termine di conservazione del rapporto di lavoro. Esso ha le seguenti durate, in funzione degli anni di anzianità compiuti all'inizio dell'ultimo episodio di malattia o infortunio non professionale o professionali qualora non sussista una responsabilità del Datore di lavoro ex art. 2087 c.c.: 1. Lavoratore non in prova, fino a 2 anni di anzianità: ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per un massimo di **90 (novanta) giorni solari, continuati o frazionati**. 2. Oltre 2 anni di anzianità (*intesa come* "***anzianità applicativa***"): il Lavoratore ha diritto al mantenimento del posto per assenze anche non continuative o riferite a eventi morbosi diversi, per **90 (novanta) giorni solari, con l'incremento di un mese per ciascun anno lavorato oltre il biennio, ma con il limite di 365 giorni di prognosi complessiva**, **fermo restando** che il computo va effettuato all'interno dell'**arco temporale mobile di 5 (cinque)** anni, sempre decorrenti, a ritroso, dall'inizio dell'ultimo episodio morboso, ma entro il limite di "*anzianità applicativa*". **Eccezione per malattia continuativa** con prognosi superiore a 60 giorni per lavoratori con oltre 5 anni di anzianità applicativa: sempre fermo restando il limite di 365 giorni di prognosi complessiva nell'arco temporale mobile degli ultimi 5 anni decorrenti a ritroso dalla data d'inizio dell'evento morboso, ai fini del computo del periodo di comporto contrattuale, tale malattia sarà considerata solo per la metà (50%) della sua effettiva durata. Agli effetti del comporto, ciascun periodo di malattia 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 comporto, come detto, si farà riferimento all'arco temporale mobile degli ultimi 5 anni a ritroso, dalla data d'inizio dell'ultimo evento morboso, sommando la prognosi in corso ai periodi di malattia pregressi computati secondo il criterio del comma precedente.

Segue Malattia: Periodo di comporto	In caso di passaggio di CCNL, l'arco mobile di misurazione del periodo di comporto dovrà essere calcolato a ritroso dalla data d'inizio dell'ultimo episodio morboso fino alla data di decorrenza dell'applicazione del presente CCNL o del/dei CCNL da esso rinnovati. Nel caso di malattie non continuative, sia in riferimento all'integrazione datoriale, sia per la decorrenza dell'arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comporto, si deve considerare ogni singolo evento morboso che non sia "continuazione" del precedente. Quando, invece, una successione di eventi morbosi fosse certificata, anche con soluzione di continuità, quale "continuazione" di un unico evento, vi sarà una sola carenza e, dall'inizio dell'ultima prognosi, vi sarà la decorrenza dell'arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comporto.
3. Malattia: Superamento del Periodo di comporto e Licenziamento	In caso di prognosi di malattia eccedente il termine del periodo di comporto e d'impossibilità per il Dipendente di riprendere il lavoro, per il perdurare di malattia o infortunio non professionale o dei suoi postumi, l'Ente ha diritto di recedere dal rapporto di lavoro, per "*giustificato motivo soggettivo*", riconoscendo al Lavoratore la relativa indennità sostitutiva di preavviso. Tenuto conto che, specialmente per le piccole realtà, vi è un'oggettiva difficoltà di rilevare correttamente e tempestivamente il superamento del periodo di comporto contrattuale, si conviene che l'Impresa con più di 15 (quindici) dipendenti possa procedere al licenziamento per "*giustificato motivo soggettivo*" del Lavoratore, ancora assente per malattia, in qualsiasi momento, purchè entro **45** (quarantacinque) giorni solari dal superamento del periodo di comporto e semprechè vi sia stato per tale intero periodo la corretta certificazione ed il costante riconoscimento dell'integrazione datoriale all'indennità dovuta dall'INPS, quando contrattualmente previste. Nelle Aziende con meno di 15 dipendenti, il licenziamento per superamento del periodo di comporto contrattuale potrà avvenire, a parità di condizioni, entro un arco temporale di **90** (novanta) giorni dal verificarsi dell'evento. In assenza di licenziamento entro il 46° o il 91° giorno di superamento del periodo di comporto, il Lavoratore, rispettivamente dal 46° o dal 91° giorno, sarà considerato in "aspettativa non retribuita" (cfr. art. 165), con diritto a percepire la sola indennità INPS, qualora dovuta. Se entro il termine della prognosi di malattia o dell'*aspettativa non retribuita* il Lavoratore non si presentasse al lavoro o non fornisse alcuna preventiva e documentata giustificazione, lo stesso sarà considerato *assente ingiustificato*. Il Lavoratore che nel corso della malattia fosse irreperibile ed assente ingiustificato, decorsi dodici giorni dall'inoltro della contestazione disciplinare all'indirizzo di malattia e alla sua residenza, potrà essere licenziato per "*giustificato motivo soggettivo*" senza alcun altro onere di preavviso. Fermo quanto precede, in ogni caso, al compiersi di **180** giorni dalla licenziabilità del Lavoratore ancora assente per malattia, l'Impresa potrà procedere, in qualsiasi momento, all'effettivo licenziamento senza che possa eccepirsi inerzia e, quindi, senza ulteriori attese o preavvisi.
4. Malattia: Indennità INPS	- Dal 4° al 20° giorno: 50% della ***Retribuzione Media Giornaliera*** (RMG); - Dal 21° giorno e fino al 180° nell'anno solare: 66,66% della ***Retribuzione Media Giornaliera*** del mese di calendario precedente l'inizio della malattia.

5. Malattia: Retribuzione Aziendale o Integrazione all'Indennità INPS

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 dal computo 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 all'**8,34%** 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 giorni di malattia nell'anno solare, per il periodo di malattia non indennizzato, entro il **termine del periodo di conservazione del posto** (*vedi punto 2. che precede*), l'Ente 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 assicurare il 75% teorico (indennità tabellare INPS e integrazione ditta) della ***R.G.N.***

Sintesi condizioni economiche in caso di malattia non professionale

Periodo	Indennità INPS	Retribuzione Datorale	Totale teorico
1° - 3° giorno	Zero	50%	**50%**
Dal 4° al 20° giorno	50% della RMG	25%	**75%**
Dal 21° al 180° giorno	66,66% della RMG	8,34%	**75%**
Oltre il 180° giorno nell'anno solare ma entro il comporto contrattuale (vedi 2 che precede)	Zero	50%	**50%**
Alla ripresa dell'Indennità INPS, ma entro il comporto contrattuale	50% della RMG o 66,66% della RMG	25% o 8,34%	**75%**

Entro il periodo di comporto contrattuale il Lavoratore in malattia regolarmente certificata matura ferie, tredicesima mensilità e T.F.R.

In caso di modifica delle percentuali dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS, la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione aggiornerà l'integrazione datoriale con il criterio dell'invarianza complessiva.

6. Nota Bene:

Nei casi di rapporto di lavoro non soggetto al prelievo contributivo INPS per malattia ed infortunio non professionale, e per i quali non è conseguentemente prevista l'indennità INPS, l'integrazione datoriale dovrà essere incrementata del suo mancato riconoscimento al Dipendente, garantendo così la medesima copertura lorda prevista per gli Operai. Nei casi di rapporto di lavoro soggetto al contributo aggiuntivo per la tutela della malattia e che ricevono

Segue Nota Bene:	*un'indennità INPS pari all'80% della RMG, dal 4° al 180° giorno non sarà dovuta alcuna integrazione datoriale. L'Ente anticiperà solo l'indennità INPS, ponendola a conguaglio con i contributi dovuti. Per i periodi di carenza e/o quelli successivi al 180° giorno, si applicheranno le previsioni destinate alla generalità dei lavoratori.*
7. Dirigenti	*Per i Dirigenti, comporto e retribuzione in caso di malattia sono disciplinati al Titolo L del presente CCNL.*
8. Malattia: Norme comuni	Il diritto a percepire i trattamenti di malattia previsti dal presente articolo, è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio non professionale da parte dell'INPS e al rispetto da parte del Lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze. È diritto dell'Ente rivalersi nei confronti del Dipendente delle quote anticipate sia per conto dell'INPS sia per conto proprio, quando, per inadempienza del Lavoratore, le erogazioni non fossero riconosciute dall'INPS come dovute o non fossero stati rispettati gli obblighi contrattuali in caso di malattia (*di certificazione, di comunicazione, di presenza nelle fasce orarie ecc.*), fatta salva la preventiva azione disciplinare di cui all'art. 313 del CCNL, ex art. 7, L. 300/1970 e s.m.i. Resta impregiudicato il diritto contrattuale dell'Ente di sospendere l'erogazione dell'integrazione in caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo o di mancata tempestiva comunicazione formale del luogo di residenza, anche temporanea, nel corso della malattia, oltre al diritto di attivare l'azione disciplinare conseguente. Nell'ipotesi di infortunio non professionale o "in itinere" ascrivibile a responsabilità di Terzo, resta salva la facoltà dell'Ente di recuperare dal terzo responsabile i costi sostenuti per o durante l'infortunio subito dal Lavoratore (*retribuzione diretta, indiretta, differita, contributi e risarcimenti*), restando ceduta dal Lavoratore all'Ente la corrispondente azione di risarcimento del danno nei confronti del terzo responsabile. Il Lavoratore è tenuto, sotto la sua responsabilità, a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio extraprofessionale e "in itinere" all'Ente, precisando gli estremi del terzo responsabile e/o la sua compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio, fermo restando che, in assenza di comunicazione, oltre ad essere soggetto all'azione disciplinare, risponde in solido con il terzo responsabile dei danni patiti dall'Ente.
9. Malattia: Prestazioni Integrative al S.S.N.	Saranno dovute al Lavoratore anche le prestazioni integrative al S.S.N. previste dall'Ente Bilaterale, conformemente al relativo Regolamento, così come quelle di *Welfare Contrattuale*, con le estensioni previste dall'eventuale *Welfare Aziendale*.
10. Malattia: Previdenza	Copertura del 100% del periodo di malattia indennizzata o integrata, salvo diversa previsione di Legge.
11. Malattia: Ferie	Se la malattia è insorta durante le ferie programmate, ne sospenderà la fruizione nelle seguenti ipotesi: • malattia che comporti ricovero ospedaliero, per tutta la durata dello stesso, nei limiti di durata delle ferie programmate; • malattia la cui prognosi sia superiore a 4 giorni di calendario, per tutta la sua durata, sempre nei limiti delle ferie programmate; • infortunio non professionale debitamente documentato, anche con la Comunicazione sull'eventuale terzo responsabile. L'effetto sospensivo si determina solo a condizione che il Lavoratore assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e d'ogni altro adempimento

Segue Malattia: Ferie	necessario per poter assicurare l'effettivo espletamento della visita di controllo sullo stato di infermità, come previsto dalle norme di Legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.
12. Malattia: Controllo dell'assenza	L'Ente ha diritto di far effettuare le visite di controllo del Lavoratore, presso il domicilio da lui dichiarato, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70. Nei casi in cui si verifichi l'effettiva necessità per il lavoratore di dover cambiare il proprio indirizzo di reperibilità durante il periodo di prognosi, egli dovrà darne tempestiva comunicazione telefonica al *Contact Centre* INPS o mediante: PEC, fax o lettera raccomandata A.R. alla competente struttura territoriale INPS. La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste, attualmente dalle ore 10,00 alle 12,00 e dalle 17,00 alle 19,00 di ciascun giorno di calendario. Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo di diligenza, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante tali fasce orarie. **Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (*per ricoveri, visite o cure altrimenti non rinviabili*) dovrà, salvo documentata impossibilità, informare preventivamente l'Ente di tale fatto.** In caso d'assenza ingiustificata alla visita medica di controllo, il Lavoratore sarà passibile sia di sanzione disciplinare sia della perdita dell'integrazione aziendale. Inoltre, l'assenza a visita medica di controllo, se non giustificata, comporterà anche la mancata indenizzabilità INPS delle giornate di malattia, nel seguente modo: ❖ per un massimo di 10 giorni di calendario, dall'inizio dell'evento, in caso di prima assenza a visita di controllo, non giustificata; ❖ per il 50% dell'indennità nel restante periodo di malattia in caso di seconda assenza a visita di controllo, non giustificata; ❖ per il 100% dell'indennità di malattia dalla data della terza assenza a visita di controllo non giustificata. Resta inteso che l'assenza può essere disciplinarmente ingiustificata anche in caso di conferma della prognosi originaria da parte dell'INPS. Ciò, poiché l'ingiustificatezza non dipende dalla presenza o meno accertata dello stato di malattia ma dal mancato rispetto dell'onere di presenza al proprio domicilio nell'intervallo delle fasce orarie legalmente e contrattualmeme previste o della mancata preventiva comunicazione dell'eventuale legittima assenza dal domicilio. Quando, per qualsiasi ragione, la visita di controllo del dipendente, nonostante i diritti datoriali, non fosse possibile o di difficilissima effettuazione, come nel caso di malattia insorta o prolungata al di fuori del territorio nazionale, l'Impresa, dal terzo giorno successivo a quello della richiesta del controllo inoltrata all'Ente preposto, senza che l'accertamento sia stato effettuato, avrà diritto di non integrare l'indennità erogata dall'INPS. In caso di controllo effettuato successivamente, con conferma della prognosi, da tale data riprenderà la decorrenza dell'integrazione aziendale di malattia. Tale diritto aziendale si applicherà anche ai casi di *esonero della reperibilità* del Lavoratore, ex art. 25 del D.Lgs. 151/2015. Tale diritto di non integrazione decade nei casi e per il tempo di documentato ricovero ospedaliero. In tal caso, resta inteso che eventuali integrazioni non erogate, fatto salvo l'obbligo di tempestiva comunicazione dell'assenza, saranno spettanti solo dal momento del ricovero.

TITOLO XXXVI
MALATTIA O INFORTUNIO PROFESSIONALI

Art. 166 - Malattia o Infortunio Professionali

In caso di malattia o infortunio professionali si prevede la seguente disciplina:

1. Malattia o Infortunio Professionale: Condizioni	**Il Lavoratore deve dare immediata notizia alla propria Azienda di qualsiasi infortunio occorso sul lavoro, anche se di lieve entità.** Se il Lavoratore trascura d'ottemperare all'obbligo suddetto e l'Azienda non può di conseguenza inoltrare tempestivamente la denuncia all'INAIL o all'autorità giudiziaria, la stessa sarà esonerata da ogni responsabilità derivante dal ritardo e il Lavoratore, salvo provate ragioni d'impedimento, sarà considerato ingiustificato, ferme restando le sanzioni contrattuali o le conseguenze previste dalla Legge per il ritardo o la mancata consegna della comunicazione. L'assenza deve essere comunicata con tempestiva diligenza e, comunque, salvo i casi di giustificata impossibilità, entro le prime 4 (quattro) ore dal previsto inizio del lavoro.
2. Malattia o Infortunio Professionale: Periodo di comporto	**A) 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. Quanto precede, fermo restando che, qualora non sussista una responsabilità del Datore di lavoro ex art. 2087 c.c., il periodo di comporto spettante sarà quello previsto per la malattia o l'infortunio extraprofessionali (punto 2, art. 165), ma con l'indennità erogata dall'INAIL e l'integrazione datoriale, come ai punti 2 e 4 del presente articolo. **B) Malattia professionale**: il Lavoratore non in prova, per tale titolo ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi anche non consecutivi, senza interruzione dell'anzianità. Ai fini del calcolo del periodo di comporto decorso per malattia professionale, si farà riferimento all'arco temporale degli ultimi 3 anni dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso, sommando a ritroso le prognosi. Qualora il comporto per malattia non professionale risultasse superiore a quello previsto per malattia professionale, il Lavoratore ha diritto al trattamento più favorevole. In caso di astensione dal lavoro per malattia professionale oltre i termini del periodo di comporto e di impossibilità per il Dipendente di riprendere il lavoro per il perdurare della malattia professionale, è facoltà del Datore di recedere dal rapporto di lavoro, per giustificato motivo soggettivo, riconoscendo al Lavoratore la relativa indennità sostitutiva del preavviso. Se il Datore di lavoro, entro 30 giorni solari dal superamento del periodo di comporto, non procede al licenziamento del Lavoratore, il rapporto di lavoro si considera sospeso, a tutti gli effetti contrattuali, dalla data di compimento del comporto per un tempo pari alla metà dello stesso. Tale periodo di sospensione è neutro ai fini del computo del periodo di comporto per malattia.

Segue Malattia o Infortunio Professionale: Periodo di comporto	Il Lavoratore che, senza giustificazione, non si presenti al lavoro entro i 5 giorni dal termine del periodo di malattia, sarà licenziabile per giustificato motivo soggettivo (art. 317). Dal termine della prognosi alla data di effettiva cessazione, il Lavoratore sarà considerato, a tutti gli effetti contrattuali, in aspettativa non retribuita. **C) Infortunio in itinere**: il Lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo analogo a quello previsto per la malattia non professionale. Anche per le norme di riferimento sul comporto, si rinvia a quelle previste per la malattia extra-professionale.
3. Malattia o Infortunio Professionale: Indennità INAIL	1. Dal 4° al 90° giorno di infortunio o malattia professionale: 60% (sessanta per cento) della ***R.M.G***. 2. Dal 91° giorno e fino a quanto dura l'inabilità assoluta che impedisca all'infortunato di riprendere il lavoro: 75% (settantacinque per cento) della **R.M.G**.
4. Malattia o Infortunio Professionale: Retribuzione o Integrazione datoriale	Ferme restando le norme di Legge per quanto concerne il trattamento di malattia o infortunio professionali, l'Impresa corrisponderà al Lavoratore dipendente, alle normali scadenze di paga, l'anticipazione dell'indennità INAIL e una retribuzione o un'integrazione dell'indennità INAIL, nelle seguenti misure: ▪ **il giorno dell'infortunio**: sarà retribuito come se fosse stato regolarmente lavorato; ▪ **dal 1° al 3° giorno**: sarà retribuito con il **60%** (sessanta percento) della ***Retribuzione Giornaliera Normale*** che sarebbe spettata per i giorni coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario che il lavoratore avebbe dovuto effettuare, con esclusione delle voci correlate alla presenza; ▪ **dal 4° al 90° giorno**: per gli infortuni non in itinere, vi sarà un'integrazione pari al **15%** (quindici percento) della ***Retribuzione Giornaliera Normale*** che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione delle voci correlate alla presenza (*per gli infortuni in itinere, non sarà dovuta alcuna integrazione datoriale all'Indennità INAIL*); ▪ **dal 91° giorno**: non vi sarà alcuna integrazione all'Indennità INAIL già del 75% della R.M.G. L'Impresa s'impegna ad anticipare per conto dell'INAIL le indennità dovute al Lavoratore. Le indennità saranno poi rimborsate dall'INAIL all'Azienda che ha anticipato il trattamento. Qualora, per qualsiasi motivo, il Dipendente venisse in possesso di tale indennità già anticipata, dovrà restituirla immediatamente all'Ente, al fine d'evitare il reato di appropriazione indebita. L'integrazione aziendale non è dovuta se l'INAIL non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità a proprio carico. Nel caso l'INAIL non riconosca l'infortunio del Dipendente e la pratica sia trasferita all'INPS per competenza, l'eventuale trattamento economico erogato sarà conguagliato, anche con trattenuta delle somme eccedenti, secondo le regole previste per la malattia o per l'infortunio non professionale. In tal caso, l'evento concorrerà al comporto contrattuale.

<table>
<tr><td>Segue Malattia o Infortunio Professionale: Retribuzione o Integrazione datoriale</td><td>Sintesi condizioni economiche in caso di infortunio o malattia professionale
<table>
<tr><th>Periodo</th><th>Indennità INAIL</th><th>Retribuzione Datorale</th><th>Totale teorico</th></tr>
<tr><td>• Il giorno dell'infortunio</td><td>Zero</td><td>100%</td><td>100%</td></tr>
<tr><td>• Dal 1° al 3° giorno</td><td>Zero</td><td>60%</td><td>60%</td></tr>
<tr><td rowspan="2">• Dal 4° al 90° giorno</td><td rowspan="2">60% della R.M.G.</td><td>15%, se infortunio o malattia professionale</td><td>75%</td></tr>
<tr><td>Zero, se infortunio in itinere</td><td>60%</td></tr>
<tr><td>• Dal 91° giorno</td><td>75% della RMG</td><td>Zero</td><td>75%</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>5. Malattia o Infortunio Professionale: Previdenza</td><td>Copertura figurativa del 100%, fino alla guarigione.</td></tr>
<tr><td>6. Malattia o Infortunio Professionale: Controllo dell'assenza</td><td>L'Ente ha diritto di effettuare le visite di controllo del Lavoratore assente per infortunio o malattia professionale, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/1970.
La visita di controllo dovrà effettuarsi presso il domicilio del Lavoratore, all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità extraprofessionali.
Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie.
Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure non rinviabili) dovrà informare preventivamente di tale fatto l'Azienda.
In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è soggetto sia alla sanzione disciplinare (secondo le previsioni della malattia non professionale), sia alla perdita dell'integrazione aziendale.</td></tr>
<tr><td>7. Malattia o Infortunio Professionale: Pignorabilità</td><td>Ai sensi dell'art. 110, D.P.R. n. 1124/1965, il credito delle indennità INAIL non può essere ceduto per alcun titolo nè può essere pignorato o sequestrato, tranne che per spese di giudizio alle quali l'assicurato o gli aventi diritto, con sentenza passata in giudicato, siano stati condannati in seguito a controversia dipendente dall'esecuzione del detto D.P.R.</td></tr>
<tr><td>8. Dirigenti</td><td>Per i Dirigenti, comporto e retribuzione in caso di infortunio sono disciplinati al Titolo L del presente CCNL.</td></tr>
</table>

TITOLO XXXVII
ASPETTATIVE NON RETRIBUITE

Art. 167 - Aspettative non retribuite:

A. Unico evento grave e continuativo

Il Lavoratore che sia in malattia o infortunio, professionali o non professionali, in caso di unico evento grave e continuativo, periodicamente e correttamente giustificato e documentato, potrà usufruire dal compiersi del periodo di comporto e previa richiesta scritta, di un'aspettativa della durata massima pari al 50% (cinquanta percento) del periodo di comporto spettante al Lavoratore, nel corso della quale non decorrerà la retribuzione, né si avrà decorrenza dell'anzianità per alcun istituto.

B. Caso di più malattie o infortuni

In caso di più malattie o infortuni, non professionale o professionale, il Lavoratore potrà richiedere per scritto un periodo d'aspettativa non retribuita, sempre prima del compiersi del periodo di comporto, la cui durata massima sarà pari alla metà del residuo periodo di comporto spettante.

Per entrambe le aspettative che precedono, sarà necessario il rispetto delle seguenti condizioni:

1) che siano esibiti dal Lavoratore regolari certificati medici;
2) che non si tratti di malattie o infortuni per i quali vi sia la permanente impossibilità alla ripresa del lavoro (*eventualmente accertabile dal Medico Competente o dalle strutture pubbliche preposte*);
3) che il Lavoratore non presti a terzi lavoro subordinato o autonomo, ancorché non retribuito o non formalmente retribuito, ivi compreso per *Affectionis vel benevolentiae causa.*

Nel corso delle aspettative non lavorate e non retribuite non saranno dovute retribuzioni dirette e/o differite e tali periodi saranno neutri al fine della maturazione degli aumenti periodici di anzianità o delle condizioni di progressione nella carriera, salvo che ciò non sia contrattualmente diversamento stabilito.

Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione scritta entro i 7 (sette) giorni dal termine del periodo d'aspettativa, lo stesso, previo esaurimento della procedura di contestazione disciplinare, sarà passibile di licenziamento per "*giustificato motivo soggettivo*".

L'aspettativa di cui al presente articolo, rientra tra i periodi di congedo di durata non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa.

TITOLO XXXVIII
POLIZZE INFORTUNI

Art. 168 - Premesso che il Lavoratore è assicurato INAIL per i casi di morte o invalidità permanente conseguenti a infortunio professionale o *in itinere*, le Parti hanno ritenuto di concordare una copertura assicurativa anche per gli infortuni extraprofessionali, che dovessero occorrere ai Lavoratori cui si applica il presente CCNL.

Inoltre, tenuto conto delle reali difficoltà e problemi delle famiglie, le Parti ritengono di estendere tale copertura per i casi di morte del Lavoratore, a qualsiasi causa dovuta, purché regolarmente iscritto all'Ente Bilaterale Confederale.

L'erogazione dei risarcimenti di cui sopra è disciplinata dalle Convenzioni tra Assicurazione e l'Ente Bilaterale Confederale. Per informazioni, si rinvia al sito: *www.enbic.it.*

TITOLO XXXIX
GRATIFICA NATALIZIA O TREDICESIMA MENSILITÀ

Art. 169 - In occasione della ricorrenza natalizia, l'Ente corrisponderà al Lavoratore una gratifica o tredicesima mensilità di importo pari ad una ***Retribuzione Mensile Normale*** o, nei casi di Integrazione Mensile Variabile, pari alla retribuzione mensile garantita, 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 lavorato che supera i 14 (quattordici) giorni sarà considerata mese intero.

In caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno da tempo pieno a tempo parziale e/o viceversa, la Tredicesima mensilità sarà determinata dalla somma dei ratei mensilmente maturati, rispettivamente, a tempo pieno e a tempo parziale.

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.

Art. 170 - Livelli C2, D1 e D2: erogazione frazionata o contabilizzazione mensile della tredicesima mensilità

Tenuto presente che è frequente il caso d'impegno finanziario mensile per le famiglie dei Lavoratori (mutui o rate di finanziamento) e che i contributi previdenziali si calcolano con il criterio "*di competenza*", per i livelli C2, D1 e D2 le Parti concordano la possibilità di contabilizzare mensilmente il rateo della tredicesima mensilità (*da imputare così nell'imponibile previdenziale mensile*), con l'effettiva erogazione al Lavoratore nei casi di contratto a Tempo determinato o di diverso Accordo di Secondo Livello, così come previsto all'articolo che precede.

Esclusi i casi di erogazione frazionata della tredicesima, alla naturale scadenza (*dicembre di ogni anno o, in caso di cessazione, nell'ultimo cedolino paga*), l'Ente accrediterà al Lavoratore la tredicesima mensilità maturata ed effettuerà il conguaglio tra i contributi già mensilmente versati (*per la contabilizzazione del rateo mensile di tredicesima*) con quelli effettivamente dovuti, cioè calcolati sull'effettivo valore lordo della dodicesima mensilità o Retribuzione Mensile Normale del mese di cessazione, accreditata al Lavoratore.

***Nota applicativa**: Per maggior chiarezza e tranquillità, le Parti consigliano di prevedere l'eventuale contabilizzazione mensile della tredicesima mensilità direttamente nella lettera di assunzione del Lavoratore interessato, con sua espressa approvazione.*

TITOLO XL
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 171 - Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.)

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al Lavoratore compete il Trattamento di Fine Rapporto previsto dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297.

Il trattamento di cui sopra 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*** o, nei casi di Integrazione Mensile Variabile, pari alla retribuzione mensile garantita, 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.

Art. 172 - T.F.R.: corresponsione

Il Trattamento di fine rapporto, dedotto quanto eventualmente già anticipato al Dipendente o versato al Fondo di Previdenza Complementare da lui scelto, deve essere corrisposto unitamente alla retribuzione del mese di cessazione o, meglio, ai fini della corretta elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n. 297, alla scadenza della retribuzione del mese successivo a quello di cessazione.

Tenuto conto del valore previdenziale del T.F.R., dalla seconda scadenza mensile di cui al precedente comma e fino al suo effettivo e completo pagamento, il Lavoratore avrà diritto al riconoscimento di un **interesse mensile dello 0,5%** (zerovirgolacinque percento) 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.

In caso di significative variazioni del tasso ufficiale di sconto, le Parti s'incontreranno per determinare una diversa percentuale dell'interesse e rivalutazione mensile.

Art. 173 - T.F.R.: anticipazioni

Ai sensi dell'art. 2120 c.c. il Lavoratore, con almeno 8 (otto) anni di servizio presso l'Ente, quando mantiene presso la stessa il T.F.R. e in costanza di rapporto di lavoro, potrà chiedere per iscritto un'anticipazione non superiore al 70% (settanta percento) del trattamento lordo maturato al momento della richiesta. La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

a) spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

b) preliminare di acquisto e/o della prima casa d'abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
c) ristrutturazione straordinaria della casa di abitazione del lavoratore, documentata da copia delle fatture per un importo pari ad almeno 1,25 (uno virgola venticinque) volte l'anticipazione.

Ai sensi dell'art. 2120 c.c., ultimo comma, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una società cooperativa, a condizione che il Lavoratore produca il verbale d'assegnazione, ovvero, in mancanza di quest'ultimo:

1) l'atto costitutivo della Società cooperativa;
2) la dichiarazione del Legale rappresentante della Società cooperativa, autenticata dal Notaio, che attesti il pagamento effettuato o da effettuarsi, da parte del Socio, dell'importo richiesto per la costruzione sociale;
3) la dichiarazione che attesti l'impegno del Dipendente a far pervenire all'Azienda il verbale d'assegnazione;
4) l'impegno del Dipendente alla restituzione della somma ricevuta, anche mediante ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota.

Analoga dichiarazione a quella del punto 4) che precede, dovrà essere resa per il caso di mancato buon fine del preliminare di acquisto.

Fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'art. 2120 c.c., e con priorità riconosciuta alle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni potranno essere concesse anche:

1) al fine di sostenere spese connesse a patologie di grave entità riconosciute dalle strutture sanitarie pubbliche;
2) alla Lavoratrice madre e al Lavoratore padre che ne facciano richiesta, in caso d'utilizzo dell'intero periodo d'astensione facoltativa dal lavoro senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;
3) in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'art. 26, comma 3, del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, purché ciò risulti da idonea documentazione.
4) ai sensi dell'art. 7 della L. 8 marzo 2000, n. 53, il Trattamento di Fine Rapporto potrà essere anticipato, a domanda, anche per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 7, comma 1, della L. 30 dicembre 1971, n. 1204, di cui agli artt. 5 e 6 della L. 53/2000.

L'anticipazione sarà corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data d'inizio del congedo.

Fermo restando le condizioni che precedono, le richieste saranno soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% (dieci percento) dei potenziali aventi diritto e, comunque, entro il limite del 4% (quattro percento) del numero totale dei Dipendenti, con il minimo di 1 (uno).

La priorità nell'accoglimento delle domande di anticipazione sarà accordata secondo il criterio della data di presentazione. In caso di parità, la precedenza spetterà alle necessità di sostegno delle spese sanitarie.

Nel corso del rapporto di lavoro, l'anticipazione potrà essere concessa una sola volta per il medesimo titolo e nell'arco degli ultimi 8 anni di lavoro.

Nel mese della sua erogazione l'anticipazione sarà detratta, a tutti gli effetti, dal Trattamento di fine rapporto maturato dal Lavoratore.

TITOLO XLI
CESSIONE O TRASFORMAZIONE DELL'IMPRESA

Art. 174 - In caso di cessione o trasformazione dell'Impresa si farà riferimento all'art. 2112 c.c., fermo restando l'obbligo di preventiva informazione aziendale alle R.S.A./R.S.T. e ai Lavoratori.

TITOLO XLII
SOLIDARIETÀ CONTRATTUALE DIFENSIVA

Art. 175 - Nei casi di prevista lunga riduzione di lavoro e dopo l'avvio delle procedure di licenziamento, al fine d'evitarli o ridurli, con Accordo di secondo livello tra Impresa e R.S.A., approvato mediante Referendum Aziendale, si potrà ridistribuire l'attività lavorativa, con riduzione del tempo lavorato e della retribuzione che, a tutti gli effetti, assumerà la tipologia (a termine) di lavoro a Tempo Parziale. Tale accordo di Solidarietà Contrattuale Difensiva dovrà indicare con chiarezza i motivi per cui è alternativo a un accordo legale di solidarietà difensiva ex art. 1, L. 863/1984, gli obiettivi di consolidamento degli organici e le condizioni del suo superamento.

In ogni caso, tale Accordo non potrà avere durata superiore ad un anno. Decorso il termine iniziale, le Parti, con le stesse modalità, potranno eventualmente concordare un nuovo motivato accordo di Solidarietà Contrattuale Difensiva.

TITOLO XLIII
ENTE BILATERALE CONFEDERALE (ENBIC)

Art. 176 - Ente Bilaterale Confederale - En.Bi.C.

L'Ente Bilaterale Confederale ("En.Bi.C." o "ENBIC") è stato costituito dalle Parti datoriali e sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo di Lavoro e opera ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 276/2003.
Pertanto, lo Statuto dell'Ente regolamenta il sistema di prestazioni e servizi derivanti dal presente CCNL, in conformità con le previsioni legislative e contrattuali, fatte salve diverse successive norme di Legge o intese tra le Parti.
Le Parti delegano le competenze relative agli aspetti tecnici della Sicurezza e della Salute nell'ambito dei luoghi di lavoro all'Organismo Paritetico Nazionale Confederale, OPNC - ENBIC Sicurezza di cui all'Accordo Interconfederale del 21 marzo 2017, e al sistema degli Organismi Paritetici Regionali (OPRC) e Territoriali (OPTC).
Ciò premesso, l'Ente persegue le seguenti finalità:

a) formative, in conformità con l'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. e con tutte le norme collegate, in riferimento alla sicurezza sul lavoro e alla qualificazione e ai contratti di apprendistato, finalizzando tutto ciò anche al rilascio della certificazione di qualità. Nell'ottica della tutela del lavoratore, si tiene conto della sua formazione in ambito professionalizzante, del livello di conoscenza della lingua italiana, anche con percorsi formativi sulla lingua italiana;
b) a sostegno del reddito e dell'occupazione, mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
c) sociali/sanitarie, a vantaggio dei lavoratori iscritti all'Ente, con particolare riguardo all'erogazione di prestazioni sanitarie integrative al S.S.N.;
d) di sussidi in caso di decesso del Lavoratore o per infortunio professionale o extraprofessionale, come previsto dal Regolamento e dalle Convenzioni (vedasi: *www.enbic.it);*
e) d'integrazione nazionale delle prestazioni di cui ai punti c) e d) nei trattamenti di *Welfare Contrattuale*;
f) di monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, sulla parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici e per evitare le discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali o religiose;
g) di certificazione, secondo quanto disposto dal D.Lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
h) di costituzione della banca dati delle R.S.A. per l'esercizio dei diritti di informazione e di rappresentanza;

i) d'Interpretazione Contrattuale Autentica del testo del C.C.N.L. e di risoluzione di eventuali controversie in merito allo stesso, attraverso la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Intepretazione, Certificazione e Conciliazione;
j) di costituzione di un Osservatorio per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalla Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione;
k) di gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
l) di provvedere alla costituzione degli Enti Bilaterali Regionali e/o Provinciali, seguendo le indicazioni delle Parti sociali, coordinandone l'attività e verificando in ambito territoriale l'attuazione delle procedure così come definite a livello nazionale, conformemente alle previsioni legislative vigenti in materia;
m) di emanazione di apposito Regolamento per disciplinare tutte le attività che le Parti sociali intenderanno perseguire, in conformità a quanto previsto dallo statuto;
n) d'attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

Art. 177 - *Welfare Contrattuale*: costituzione

In aggiunta agli eventuali benefici aziendalmente già stabiliti, le Parti concordano un "*Welfare Contrattuale*", successivamente definito, obbligatoriamente dovuto al Lavoratore.
Le prestazioni di Welfare Contrattuale, saranno erogate tramite Accordi Aziendali di Secondo livello o mediante Regolamento Aziendale, con beneficiari tutti i Lavoratori.

Art. 178 - *Welfare Contrattuale*: importi e condizioni

Le Parti, riconoscendo l'importanza e la convenienza per i Lavoratori delle prestazioni di *Welfare*, concordano quanto segue:
a) Valori di *Welfare Contrattuale*:
   1) Triennio 2019 - 2021
      Il Datore di lavoro metterà a disposizione un *Welfare Contrattuale* pari a:
      - **€ 600,00** (seicento Euro) annui per i **Dirigenti**;

- **€ 200,00** (duecento Euro) annui per i **Quadri**;
- **€ 100,00** (cento Euro) annui per tutti gli altri livelli d'inquadramento (**A1, A2, B1, B2, C1, C2, D1** e **D2**).

Tale *Welfare* sarà a disposizione di tutti i Lavoratori in forza all'atto dell'accredito, che abbiano superato il Patto di prova, nel mese di giugno e nel mese di dicembre, così come precisato: 1° versamento *(100% Credito): dicembre 2019;* 2° versamento *(50% Credito): giugno 2020;* 3° versamento *(50% Credito): dicembre 2020;* 4° versamento *(50% Credito): giugno 2021;* 5° versamento *(50% Credito): dicembre 2021;* 6° versamento *(100% Credito): giugno 2022*.

Tali importi dovranno considerarsi distinti e non assorbibili rispetto alle prestazioni di *Welfare* Aziendale, fruito in sostituzione del Premio di Risultato e saranno in aggiunta agli eventuali benefici di analoga natura che già fossero presenti in Azienda.

2) Verifiche annuali

Le Parti s'incontreranno nel primo quadrimestre di ciascun anno per valutare il grado di apprezzamento e applicazione del *Welfare Contrattuale* e decidere eventuali modifiche dei valori ad esso destinati o integrazioni delle relative previsioni.

b) I valori di *Welfare Contrattuale* saranno spettanti a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro Categoria, dal tipo di contratto di lavoro subordinato che sia stato sottoscritto: tempo indeterminato o determinato, purché di durata contrattuale prevista superiore a 12 (dodici) mesi; a tempo pieno o parziale, purché il tempo medio ordinario lavorato sia almeno pari a 20 (venti) ore settimanali; lavoratori apprendisti; lavoratori intermittenti con indennità di disponibilità o telelavoratori. Sono altresì compresi i lavoratori dipendenti in astensione obbligatoria o in congedo parentale. Sono invece esclusi i tirocinanti o stagisti e i lavoratori in aspettativa non retribuita.

c) I valori di *Welfare Contrattuale* definiti nel precedente punto a) sono comprensivi di eventuali ritenute previdenziali o fiscali che fossero poste a carico dell'Ente. Pertanto, i valori indicati coincideranno con il costo aziendale. In caso di diverso trattamento previdenziale o fiscale, l'Ente s'impegna a garantire solo l'invarianza di costo. I valori di *Welfare Contrattuale* saranno esposti nel cedolino paga, ai fini della prova e della corretta gestione degli stessi, attualmente nel loro valore netto, cioè senza ritenuta previdenziale e assoggettamento fiscale.

d) I valori di *Welfare Contrattuale* dovranno essere normalmente utilizzati entro 12 mesi dalla loro messa a disposizione al Lavoratore, con l'attenzione di

evitare il superamento dei limiti legali di utilizzo previsti per anno solare (*esempio: destinazione n. 7), successivo punto f), utilizzabile entro il limite di € 258,23 per anno solare*). Per questo, salvo evidenti casi di forza maggiore o per diverso Accordo Aziendale di Secondo Livello, decorso il termine, essi scadranno senza alcun diritto di rimborso o di tardiva prestazione sostitutiva. Essi potranno essere destinati al Lavoratore e ai suoi familiari nei casi previsti anche se non fiscalmente a carico, ad eccezione degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale (*coniuge non legalmente ed effettivamente separato; figli, compresi quelli riconosciuti, adottivi o affidati; per ogni altra persona indicata nell'articolo 433 del codice civile. Cfr. Art. 51, comma 2 e 12 TUIR*), per una o più destinazioni del successivo punto f), fermo restando che l'utilizzo contrattuale sarà scelto dal Lavoratore tra una delle esemplificazioni ivi previste. I valori di *Welfare Contrattuale* non sono divisibili o frazionabili, non sono rimborsabili né cedibili, salvo il caso di destinazione alla Previdenza Complementare decisa dal Lavoratore.

e) Attuali caratteristiche del *Welfare Contrattuale*
   - Regime fiscale e contributivo: esente ai sensi dell'art. 51, D.P.R. n. 917/1986 e s.m.i., c.d. "TUIR";
   - Soggetti beneficiari: Lavoratori dipendenti e i loro familiari, ex art. 12 "TUIR";
   - Fermo restando che non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro dei valori di Welfare Contrattuale, il loro utilizzo avverrà tramite la piattaforma individuata attraverso il Contratto di Secondo Livello o il Regolamento Aziendale oppure, per scelta del Lavoratore potranno essere destinati alla Previdenza Complementare.

f) Possibili destinazioni dei valori di *Welfare Contrattuale* da integrare, coordinare ed eventualmente estendere, per il tramite della Contrattazione di Secondo livello o del Regolamento Aziendale, anche in funzione delle possibili future modifiche dell'art. 51 TUIR:
   1) Per Opere e servizi per finalità sociali:
      - Check up medici
      - Visite specialistiche
      - Cure odontoiatriche
      - Terapie e riabilitazione
      - Sportello ascolto psicologico
      - Assistenza domiciliare
      - Badanti
      - Case di riposo

2) Per Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi:
    - Asili nido
    - Servizi di baby-sitting
    - Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore
    - Università e Master
    - Libri di testo scolastici e universitari
    - Doposcuola o Pre-scuola
    - Buoni pasto e mensa scolastica
    - Scuolabus o gite didattiche
    - Frequentazione di corso integrativo *(lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri ecc.)*
3) Per Ludoteche, centri estivi o invernali:
    - Spese per frequentazione di campus estivi o invernali
    - Spese per frequentazione di ludoteche
4) Per Servizi di assistenza ai familiari anziani che abbiano compiuto 75 anni e/o non autosufficienti nello svolgimento di attività quotidiane, ovvero con necessità di documentata sorveglianza continua:
    - Badanti
    - Assistenza domiciliare
    - Case di riposo (Residenza Sanitaria Assistita)
    - Case di cura
5) Per Servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti, anche se affidate a terzi, ivi compresi gli esercenti servizi pubblici
6) Abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari a carico
7) Per Beni e servizi in natura (*entro il limite massimo € 258,23/anno solare, onnicomprensivi*):
    - Buoni spesa per generi alimentari
    - Buoni spesa per acquisti vari
    - Buoni carburante
    - Ricariche telefoniche
8) Previdenza Complementare

Art. 179 - *Welfare Aziendale integrativo di quello contrattuale*: costituzione

L'Impresa, preferibilmente tramite Accordo di Secondo livello sottoscritto con la R.S.A., o anche tramite Regolamento Aziendale, potrà costituire il *Welfare Aziendale*, in favore dei Lavoratori dipendenti, ampliando i valori e le destinazioni del *Welfare Contrattuale*, che sarà anch'esso esente da contribuzione previdenziale e assoggettamento fiscale, a norma del citato art. 51, TUIR.

Inoltre, in aggiunta a tutto quanto precede, l'Accordo di Secondo livello (ex art. 1, comma 187, L. 208/2015) potrà prevedere la destinazione, per volontà del lavoratore, del Premio di Risultato Aziendale alle possibili scelte di *Welfare*.

Al proposito, è particolarmente agevolata la conversione, totale o parziale, dei valori del Premio di Risultato spettante in Previdenza Complementare, sempre in regime di esenzione e con massimale proprio annuale elevato ad € 5.164,57.

Art. 180 - En.Bi.C.: iscrizione dell'Azienda e dei Lavoratori

Le Parti, condividendo l'importanza dell'istituzione e dell'ampliamento di tutele specifiche a favore dei Lavoratori e le prestazioni di *Welfare*, come sopraddetto, concordano che esse siano parte obbligatoria delle controprestazioni previste dal presente CCNL e, pertanto, per quanti lo applicano, è obbligatoria la relativa iscrizione (*sia per le Aziende, sia per i Lavoratori*) all'En.Bi.C., nonché la relativa contribuzione.

Nei casi di prima applicazione, per passaggio da altro CCNL o per nuova attività, l'iscrizione dell'Azienda e dei Lavoratori dovrà avvenire entro il 1° (primo) mese di applicazione del presente CCNL, previo versamento da parte dell'Azienda di un contributo "*Una tantum*" di € 60,00 per l'apertura della sua posizione anagrafica. L'Azienda sarà poi tenuta a iscrivere tutti i lavoratori in forza e i nuovi assunti entro 30 giorni dall'inizio del loro rapporto di lavoro o dall'applicazione del presente CCNL. L'iscrizione dovrà avvenire a cura dell'Azienda o per il tramite del suo Consulente del lavoro, utilizzando la modulistica predisposta dall'En.Bi.C. e ricavabile dal sito: *www.enbic.it.*

Art. 181 - En.Bi.C.: adempimenti obbligatori

I contributi a favore dell'En.Bi.C., previsti nelle successive Tabelle, dovranno essere mensilmente versati, tramite Mod. "F24" e con codice causale "ENBC", con gli eventuali adempimenti previsti dall'En.Bi.C. (visitare il sito: *www.enbic.it).*

I versamenti all'En.Bi.C. dovranno avvenire negli importi differenziati per tipologia contrattuale, come riportato nelle successive Tabelle 1), 2), 3), 4), 5) e 6).

Tabella 1): Contributi dovuti all'En.Bi.C. per la generalità dei Lavoratori (Dirigenti e Quadri esclusi), assunti con contratto a tempo determinato superiore a 12 mesi, a tempo indeterminato, in apprendistato e/o a tempo parziale, purché pari o superiore a 16 h settimanali *

Descrizione	***Contributo mensile***	***Contributo annuo***
A. "Gestione Ordinaria" (Codice causale Mod. F24 "ENBC"): *Il contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali ** e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote per il funzionamento delle R.S.T. (art. 6) e dei R.S.D. (Responsabili Sindacali Datoriali), secondo le modalità deliberate dall'Assemblea.*		
• di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore:	€ 7,75	€ 93,00
• di cui a carico del Lavoratore:	€ 1,50	€ 18,00
B. "Gestione Speciale" (Codice causale Mod. F24 "ENBC"): *Per le Prestazioni Sanitarie Integrative al S.S.N. (con diritto del lavoratore ad usufruire di rimborsi e prestazioni in ambito sanitario) e di sostegno economico tramite specifici sussidi ai dipendenti o ai loro eredi, rispettivamente in caso di grave infortunio professionale o extraprofessionale o di decesso secondo il Regolamento adottato dall'Assemblea dell'En.Bi.C.*		
• di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore:	€ 6,00	€ 72,00
• di cui a carico del Lavoratore:	€ 1,00	€ 12,00
Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.C.	**€ 16,25**	**€ 195,00**

Tabella 2) Contributi dovuti all'En.Bi.C. per i Dirigenti, assunti a tempo indeterminato e a tempo pieno o parziale, purché pari o superiore a 16 h settimanali *

Descrizione	***Contributo mensile***	***Contributo annuo***
A. "Gestione Ordinaria" (Codice causale Mod. F24 "ENBC"): *Il contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali ** e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote per il funzionamento delle R.S.T. (art. 6) e dei R.S.D. (Responsabili Sindacali Datoriali), secondo le modalità deliberate dall'Assemblea.*		
• di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Dirigente:	€ 7,50	€ 90,00
• di cui a carico del Dirigente:	€ 1,50	€ 18,00
B. "Gestione Speciale" (Codice causale Mod. F24 "ENBC"): *Per le Prestazioni Sanitarie Integrative al S.S.N. (con diritto del lavoratore ad usufruire di più ampi rimborsi e prestazioni in ambito sanitario) e di sostegno economico tramite specifici sussidi ai dipendenti o ai loro eredi, rispettivamente in caso di grave infortunio professionale o extraprofessionale o di decesso secondo il Regolamento adottato dall'Assemblea dell'En.Bi.C.*		
• di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Dirigente:	€ 77,50	€ 930,00
• di cui a carico del Dirigente:	€ 5,00	€ 60,00
Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.C. per i Dirigenti:	**€ 91,50**	**€ 1.098,00**

Tabella 3) Contributi dovuti all'En.Bi.C. per i Quadri, assunti a tempo indeterminato e a tempo pieno o parziale, purché pari o superiore a 16 h settimanali *

Descrizione	***Contributo mensile***	***Contributo annuo***
A. "Gestione Ordinaria" (Codice causale Mod. F24 "ENBC"): *Il contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali ** e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote per il funzionamento delle R.S.T. (art. 6) e dei R.S.D. (Responsabili Sindacali Datoriali), secondo le modalità deliberate dall'Assemblea.*		
• di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Quadro:	€ 7,50	€ 90,00
• di cui a carico del Quadro:	€ 1,50	€ 18,00
B. "Gestione Speciale" (Codice causale Mod. F24 "ENBC"): *Per le Prestazioni Sanitarie Integrative al S.S.N. (con diritto del lavoratore ad usufruire di più ampi rimborsi e prestazioni in ambito sanitario) e di sostegno economico tramite specifici sussidi ai dipendenti o ai loro eredi, rispettivamente in caso di grave infortunio professionale o extraprofessionale o di decesso secondo il Regolamento adottato dall'Assemblea dell'En.Bi.C.*		
• di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Quadro:	€ 40,67	€ 488,04
• di cui a carico del Quadro:	€ 1,00	€ 12,00
Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.C. per i Quadri:	**€ 50,67**	**€ 608,04**

Tabella 4): Contributi dovuti alla sola "Gestione Ordinaria" dell'En.Bi.C. per i lavoratori assunti con Contratto a Tempo Determinato, pari o inferiori a 12 mesi (comprensivi delle eventuali proroghe)

Descrizione	***Contributo mensile***	***Contributo annuo***
A. "Gestione Ordinaria" (Codice causale Mod. F24 "ENBC"): *Il contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali ** e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote per il funzionamento delle R.S.T. (art. 6) e dei R.S.D. (Responsabili Sindacali Datoriali), secondo le modalità deliberate dall'Assemblea.*		
• di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore:	€ 4,50	€ 54,00
• di cui a carico del Lavoratore:	€ 1,50	€ 18,00
Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.C.	**€ 6,00**	**€ 72,00**

Tabella 5) Contributi dovuti all'En.Bi.C. per la generalità dei Lavoratori, assunti con Contratto a Tempo Indeterminato o in Apprendistato a Tempo Parziale inferiore a 16 ore settimanali *

Descrizione	***Contributo mensile***	***Contributo annuo***
A. "Gestione Ordinaria" (Codice causale Mod. F24 "ENBC"): *Il contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali ** e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote per il funzionamento delle R.S.T. (art. 6) e dei R.S.D. (Responsabili Sindacali Datoriali), secondo le modalità deliberate dall'Assemblea.*		
• di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore:	€ 7,50	€ 90,00
• di cui a carico del Lavoratore:	€ 1,50	€ 18,00
Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.C.	**€ 9,00**	**€ 108,00**

** Nel caso in cui l'orario di lavoro fosse inferiore ai predetti limiti, al lavoratore spetterà solo l'Elemento Contrattuale Perequativo e Sostitutivo di cui al successivo art. 182, proporzionato all'eventuale percentuale di tempo parziale effettuato (c.d. Indice di Prestazione).*

*** Le competenze delle Commissioni Bilaterali e le loro attività sono ricavabili dal sito dell'En.Bi.C., al quale si rinvia anche per ulteriori informazioni (www.enbic.it).*

Tabella 6): Contributo alla "Gestione Ordinaria" dell'En.Bi.C per i Lavoratori Intermittenti *

Descrizione	**Contributo orario ****
A. "Gestione Ordinaria" (Codice causale Mod. F24 "ENBC"): *Il contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote per il funzionamento delle R.S.T. (art. 6).*	
Totale contributo orario dovuti all'En.Bi.C., a totale carico del Datore	**0,0347**

** per ogni ora di lavoro prestato dal Lavoratore.*

[1] Considerato che le prestazioni di Assistenza Sanitaria Integrativa e Assicurative erogate dalla "Gestione Speciale" dell'En.Bi.C., al fine di essere garantite, suppongono il versamento di un contributo annuale predefinito e che nel Lavoro Intermittente manca la garanzia di una "soglia minima" della prestazione lavorativa, le Parti hanno concordato che, in tali casi, vi sia l'esonero dal versamento del contributo destinato alla "Gestione Speciale" dell'En.Bi.C. e, conseguentemente, dal diritto del lavoratore di richiedere le relative prestazioni. A ristoro però di tale perdita, le Parti hanno previsto il riconoscimento al lavoratore di un'indennità "per mancate prestazioni", pari ad ***€ 0,2023*** *per ogni ora ordinaria lavorata.*

I contributi previsti alla *Gestione Speciale* sono destinati esclusivamente all'erogazione di mutualità sanitaria integrativa al S.S.N. (*ora attraverso la Mutua MBA: www.mbamutua.org*) e di sussidi economici per sostegno al reddito in caso di morte e invalidità permanente assoluta professionale o extraprofessionale, escludendo tassativamente ogni altra destinazione.

Per i requisiti, le condizioni e la decorrenza delle prestazioni sanitarie integrative al S.S.N. e per le coperture assicurative si rinvia al sito dell'Ente Bilaterale (*www.enbic.it*).

Le prestazioni dell'En.Bi.C. e di *Welfare Contrattuale*, costituiscono parte integrante delle obbligazioni previste dal presente CCNL e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti al lavoratore, così come nella determinazione dei costi Contrattuali.

Inoltre, le Parti, in conformità alle previsioni legali in materia, intendono costituire il Fondo di Solidarietà Bilaterale contrattuale, allo scopo di assicurare trattamenti integrativi a sostegno del reddito nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalle disposizioni in materia di Cassa Integrazione, in tutte le realtà che per le loro caratteristiche dimensionali non danno diritto alle integrazioni salariari dell'INPS.

In attesa di tale costituzione, i Datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 (cinque) dipendenti dovranno versare il contributo legalmente previsto al "*Fondo di integrazione salariale*" (già "*Fondo di Solidarietà residuale*") istituto presso l'INPS, ai sensi del Decreto Ministeriale n. 94343 del 3 febbraio 2016, che precisa le prestazioni del Fondo.

Per eventuali aggiornamenti in merito alla costituzione del Fondo di Solidarietà Bilaterale contrattuale si rinvia al sito dell'Ente Bilaterale (*www.enbic.it*).

Art. 182 - Elemento Contrattuale Perequativo e Sostitutivo della "*Gestione Speciale*"

Solo per i Lavoratori assunti con contratti di durata prevista inferiore a 12 (dodici) mesi, e/o con orario di lavoro inferiore alle 16 (sedici) ore settimanali, o 64 (sessantaquattro) ore mensili o 532 (cinquecentotrentadue) ore annuali, ai quali non competono le prestazioni della "*Gestione Speciale*" dell'En.Bi.C., sarà corrisposto un Elemento Contrattuale Perequativo e 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 (*tredicesima, ferie, permessi*) nè del T.F.R.

L'Elemento Contrattuale Perequativo e Sostitutivo spetterà anche in caso di proroga del contratto a tempo determinato, quando esso fosse complessivamente inferiore a 12 (dodici) mesi.

Pertanto, in presenza di Elemento Contrattuale Perequativo e Sostitutivo, così come previsto dal presente articolo, non saranno dovute al Lavoratore le prestazioni di cui alla "*Gestione Speciale*" dell'articolo che precede.

In caso di trasformazione del contratto da tempo determinano a contratto a tempo indeterminato, il Lavoratore non avrà più diritto all'Elemento Contrattuale Perequativo e Sostitutivo, ma alle prestazioni previste dalla "*Gestione Speciale*", con conseguente obbligo del Datore di versare all'En.Bi.C. la relativa contribuzione.

Art. 183 - En.Bi.C.: 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 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. Anche in caso di morte o di invalidità del Dipendente, di diritto iscrivibile alla "*Gestione Speciale*", il Datore di lavoro inadempiente dovrà riconoscere al Lavoratore, ai suoi Superstiti o al Lavoratore permanentemente invalido, l'intero importo o le stesse prestazioni che avrebbe erogato la Gestione Speciale (*Sanitarie Integrative al S.S.N. e assicurative o di sostegno*), se vi fosse stato il puntuale versamento aziendale dei contributi dovuti.

Per tutti coloro che applicano il presente CCNL, i versamenti obbligatori e i contributi dovuti nonchè le relative prestazioni, concorrono nella determinazione del trattamento economico complessivo dei Lavoratori e nella determinazione dei costi contrattualmente concordati.

Art. 184 - Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione

È costituita, nell'ambito dell'En.Bi.C., la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione, in conformità al suo Regolamento approvato dalle Parti. Tale Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione ha i seguenti compiti (*indicativi e non esaustivi*):

1. esaminare e risolvere le controversie inerenti all'applicazione del presente CCNL e alla Contrattazione integrativa di Secondo livello;
2. intervenire a fissare l'ammontare dell'elemento economico "*Premio Variabile o Premio di Produzione Presenza*" in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di Secondo livello;
3. verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e sue modificazioni e integrazioni, anche riguardo all'attuazione della parte retributiva e contributiva. Tale controllo è effettuato anche su richiesta di un solo Lavoratore, e in tal caso, l'Azienda è tenuta a fornire alla Commissione tutte le notizie necessarie;
4. emettere Interpretazioni sul testo contrattuale, in caso di dubbi o incertezze manifestate da una delle Parti stipulanti il CCNL o da un soggetto interessato (*Azienda, Lavoratore, Consulente ecc.*);
5. definire i profili e le esemplificazioni del personale, per i casi non previsti dalla Classificazione del presente CCNL;
6. a domanda delle parti interessate, certificare tutti i contratti aventi ad oggetto, o comunque correlati a una prestazione di lavoro, quali i contratti di apprendistato, a tempo determinato, di collaborazione ecc.

7. a domanda di una delle parti interessate, emettere la Conformità alle previsioni contrattuali o agli schemi predisposti dall'En.Bi.C. del Piano Formativo Individuale per gli Apprendisti, nonché degli Allineamenti contrattuali in caso di provenienza da altro CCNL o della correttezza dell'inquadramento, quando il CCNL applicato abbia un diverso assetto della classificazione del personale rispetto a quello di provenienza e la Conformità contrattuale dei Contratti di secondo livello.
8. come previsto dall'art. 6, validare i Contratti di secondo livello sottoscritti dalla R.S.T.;
9. esaminare e risolvere ogni altro eventuale problema, che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze congiuntamente rappresentate dalle Parti contrattuali;
10. adeguare il testo contrattuale alle nuove disposizioni legislative intervenute nel corso della sua validità.

Le Interpretazioni emesse dalla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione (*Autentiche, Integrative, Parzialmente Modificative, Aggiornative ecc.*), avranno piena **efficacia applicativa** dal primo giorno del mese successivo a quello di avvenuta pubblicazione nel sito dell'Ente Bilaterale (*www.enbic.it*).

In sede di ristampa del CCNL, come previsto in Premessa, il testo contrattuale sarà integrato dalle Interpretazioni della Commissione nel frattempo pubblicate, ponendo al termine dell'articolo di riferimento, in carattere *corsivo*, l'estratto dell'Interpretazione stessa.

Art. 185 - Certificazione degli Appalti e Asseverazione del Modello di organizzazione e di gestione

Ai sensi degli articoli 76, comma 1, lettera a) e 84 del D. Lgs. 276/2003, nonché dell'art. 30 del D.Lgs. 81/2008, dello Statuto dell'Ente Bilaterale e **dell'Organismo Paritetico Nazionale Confederale - OPNC Enbic Sicurezza - sono costituite**, la Commissione Nazionale di Certificazione degli Appalti (*in seno alla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione di cui all'articolo che precede*) e, quale **Organo Tecnico Paritetico di OPNC Enbic Sicurezza**, la Commissione di Asseverazione del Modello di organizzazione e di gestione.

Tali Commissioni saranno composte ai sensi degli Statuti dell'En.Bi.C. e dell'OPNC sicurezza ed opereranno conformemente ai rispettivi Regolamenti.

A. **Sintesi sulla Certificazione degli Appalti**

A domanda delle Parti interessate, la Commissione procederà alla Certificazione dell'Appalto, sia in sede di stipulazione che d'attuazione, anche ai fini della distinzione tra somministrazione e appalto, individuando le concrete condizioni d'esclusione d'interposizione illecita e di configurazione di appalto genuino.

B. **Sintesi sulla Asseverazione del Modello di organizzazione e di gestione**

A domanda delle Parti interessate, la Commissione procederà all'Asseverazione del Modello di organizzazione e gestione, idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa dell'Azienda.

Art. 186 - Ente Bilaterale di Formazione e Fondo Interprofessionale

Le Parti, riconoscendo l'importanza della valorizzazione delle risorse umane, intendono promuovere programmi di formazione attraverso il Fondo Interprofessionale allo scopo costituito presso l'Ente Bilaterale.

Per quanto sopra le Parti convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di Legge, dagli Accordi Interconfederali e Federali e dal presente Contratto, che la formazione avvenga prevalentemente mediante affiancamento ed esperienze dirette, riservando alla "*formazione in aula*" solo quella relativa agli aspetti generali del rapporto di lavoro quali, diritti e doveri dei Lavoratori; disciplina del rapporto di lavoro subordinato; sicurezza e igiene del lavoro; diritti sindacali; tutele contrattuali, legali, previdenziali, assicurative e assistenziali spettanti ai Lavoratori dai rispettivi Enti preposti.

La formazione dovrà essere orientata anche al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- consentire ai Lavoratori di acquisire le professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle mutate esigenze della domanda di lavoro, anche derivanti da innovazioni tecnologiche e organizzative e di favorire lo sviluppo verticale delle carriere;
- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale svantaggiato, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta e di consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei Lavoratori, anche promuovendo *stage*, praticantati e altri percorsi formativi;
- facilitare il reinserimento dei Lavoratori dopo lunghi periodi di disoccupazione o inoccupazione.

In questo quadro, il Fondo Interprofessionale fornirà alle Parti informazioni sui programmi di formazione professionale predisposti e sui programmi formativi da realizzare.

La riscossione delle quote che l'Azienda deve versare al Fondo è regolamentata dallo Statuto del Fondo Interprofessionale e dal Regolamento dell'Ente Bilaterale di Formazione.

Art. 187 - Composizione delle Controversie

In caso di controversie tra l'Azienda e il Lavoratore dipendente in merito all'applicazione del contratto di lavoro individuale, potrà essere attivato il ricorso presso la competente Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia Interpretazione, Certificazione e Conciliazione costituita dall'Ente Bilaterale Territoriale, ferme restando le previsioni legislative che regolano la materia.

Eventuali controversie collettive che dovessero insorgere sull'applicazione del presente CCNL saranno disciplinate tra le Parti, con un primo tentativo in sede territoriale e, in seconda istanza, a livello nazionale, avvalendosi di Commissioni istituite *ad hoc* presso l'Ente Bilaterale En.Bi.C.

E' comunque fatta salva la facoltà delle Parti in causa di ricorrere alla **Conciliazione in sede sindacale**, ove non diversamente previsto dalla normativa vigente, anche in caso di "*Offerta Conciliativa delle Tutele Crescenti*".

TITOLO XLIV
PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 188 - Previdenza Complementare

Le Parti, condividendo l'importanza che, specialmente con le attuali modeste prospettive della previdenza pubblica, si riservano di istituire un sistema di previdenza complementare volontario, mediante la costituzione di un Fondo di Previdenza Complementare o mediante l'adesione al Fondo chiuso o al Fondo aperto "Unipol Sai Previdenza" od altro Fondo già costituito.

Pertanto, sin da ora, a richiesta dell'interessato, il Datore dovrà versare alle scadenze previste le quote di T.F.R. maturato destinate al Fondo di Previdenza Complementare scelto dal Lavoratore.

L'adesione e la regolamentazione della Previdenza Complementare potrà essere disciplinata in sede aziendale, mediante Regolamento Interno o Accordo di Secondo Livello.

TITOLO XLV
PATRONATI

Art. 189 - Patronati - Gli Istituti di Patronato, di emanazione e/o convenzionati con le Organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL (*esempio: ENCAL*) o di Organizzazioni Sindacali che hanno sottoscritto, unitamente alle Parti firmatarie del presente CCNL, un Accordo Aziendale di secondo livello, hanno diritto di svolgere, a domanda, la loro attività all'interno dell'Azienda.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con il singolo Ente i modi di svolgimento della loro assistenza, che dovrà attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.

TITOLO XLVI
CONTRIBUTO D'ASSISTENZA CONTRATTUALE

Art. 190 - Co.As.Co. - Le Associazioni Datoriali firmatarie hanno determinato a carico dei Datori di Lavoro, che applicano il presente CCNL, una quota obbligatoria a copertura dei costi connessi alla costituzione e alla gestione del presente sistema contrattuale, nonché all'assistenza sull'applicazione del presente CCNL.

Tale **Contributo d'Assistenza Contrattuale**, in sigla "Co.As.Co.", è pari allo **0,5%** (zerovirgolacinque percento) dell'Imponibile Previdenziale aziendale e dovrà essere versato nei modi previsti dall'Associazione Datoriale, firmataria del presente CCNL, scelta dal Datore.

TITOLO XLVII
DOCUMENTO UNICO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA (DURC)

Art. 191 - Ferma restando la possibilità di richiedere il DURC rivolgendosi direttamente agli organismi pubblici competenti, le Parti, in attuazione delle disposizioni vigenti, intendono conferire al sistema della bilateralità la facoltà di concorrere all'attività d'attestazione di regolarità contributiva, in regime di convenzione con gli Enti preposti a tali funzioni.

Le Parti demandano all'Ente Bilaterale di procedere al perfezionamento del rilascio di tale certificazione attraverso apposita convenzione con l'INPS.

TITOLO XLVIII
RISPETTO DELLA RISERVATEZZA

Art. 192 - Per quanto concerne il presente Titolo si rimanda alla normativa vigente in materia (Reg. UE 2016/679).

Disciplina Speciale

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

per Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai Dipendenti
di Enti, Imprese e Cooperative Sociali del

TERZO SETTORE, SPORT E ALTRI ENTI SENZA SCOPO DI LUCRO

TITOLO XLIX
AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CCNL "TERZO SETTORE"

Art. 193 - Ambito di applicazione del CCNL "Terzo Settore"

Il presente Contratto si applica agli Enti, alle Cooperative e Imprese Sociali del Terzo Settore, aderenti ad una delle Associazioni Datoriali sottoscrittrici, che svolgono attività senza scopo di lucro, a titolo esemplificativo, nei seguenti Settori, con la riserva che qualora emergessero aree applicative particolari, vi potrà essere un rinnovo anticipato con la sottoscrizione di uno specifico CCNL di Settore:

A) Area civica/sociale

Interventi e Servizi sociali ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 2, della Legge 8 novembre 2000, n. 328 e s.m.i. (… "*per garantire la qualità della vita, pari opportunità, non discriminazione e diritti di cittadinanza, previene, elimina o riduce le condizioni di disabilità, di bisogno e di disagio individuale e familiare, derivanti da inadeguatezza di reddito, difficoltà sociali e condizioni di non autonomia*" …) e Interventi, Servizi e Prestazioni di cui alla Legge 5 febbraio 1992, n. 104 (… "*per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*" …) e alla Legge 22 giugno 2016, n. 112 e s.m.i. (…"*di assistenza in favore delle persone con disabilità grave prive del sostegno familiare*"…). A titolo esemplificativo, Enti che, senza scopo di lucro, svolgono attività:

1. caritative e per l'assistenza ai diversamente abili;
2. per il recupero abilitativo dei diversamente abili;
3. per il recupero delle persone disagiate, dissociate e dei carcerati;
4. caritative rivolte alle opere missionarie del terzo mondo;
5. di protezione/promozione etniche, nazionali e internazionali;
6. operanti del campo educativo, sociale ed assistenziale, gestite da enti religiosi, da fondazioni costituite tra cittadini privati, italiani, comunitari od extra comunitari;
7. commerciali, produttive, di educazione e informazione, di promozione, di rappresentanza, di concessione in licenza di marchi di certificazione, nell'ambito o a favore di filiere del commercio equo e solidale, da intendersi come un rapporto commerciale con un produttore operante in un'area economica svantaggiata, situata, di norma, in un Paese in via di sviluppo, sulla base di un accordo di lunga durata finalizzato a promuovere l'accesso del produttore al mercato e che preveda il pagamento di un prezzo equo, misure di sviluppo in favore del produttore e l'obbligo del produttore di garantire condizioni di lavoro sicure, nel rispetto delle normative nazionali ed internazionali, in modo da permettere ai lavoratori di condurre un'esistenza libera e dignitosa, e di rispettare i diritti

sindacali, nonché' di impegnarsi per il contrasto del lavoro infantile;
8. finalizzate all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori molti svantaggiati e delle persone svantaggiate e con disabilità (art. 2, comma 4, D.Lgs. 112/2017);
9. di assistenza negli alloggi sociali, ai sensi del decreto del Ministero delle infrastrutture del 22 aprile 2008, e successive modificazioni, nonché ogni altra attività di carattere residenziale temporaneo, diretta a soddisfare bisogni sociali, sanitari, culturali, formativi o lavorativi;
10. di accoglienza umanitaria ed integrazione sociale dei migranti;
11. di assistenza nelle procedure di adozione internazionale, ai sensi della Legge 184/1983;
12. di protezione civile ai sensi della Legge 225/1992 e s.m.i.;
13. di beneficenza, sostegno a distanza, cessione gratuita di alimenti o prodotti di cui alla legge 19 agosto 2016, n. 166 e s.m.i. o erogazione di denaro, beni o servizi a sostegno di persone svantaggiate o di attività di interesse generale;
14. di promozione della cultura della legalità;
15. di promozione e tutela dei diritti umani, civili, sociali e politici, nonché dei diritti dei consumatori e degli utenti delle attività di interesse generale di cui al presente articolo, promozione delle pari opportunità e delle iniziative di aiuto reciproco, incluse le banche dei tempi di cui all'articolo 27 della legge 8 marzo 2000, n. 53, e i gruppi di acquisto solidale di cui all'articolo 1, comma 266, della legge 24 dicembre 2007, n. 244;
16. *altre attività del Terzo Settore, riconducibili alle precedenti.*

B) Area socio-sanitaria

A titolo esemplificativo, Enti che, senza scopo di lucro, svolgono:
1. interventi e prestazioni sanitarie;
2. prestazioni socio-sanitarie di cui al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 14 febbraio 2001 e s.m.i.;
3. assistenza domiciliare;
4. assistenza sanitaria ospedaliera;
5. *altre attività del Terzo Settore, riconducibili alle precedenti.*

C) Area educazione/formazione

A titolo esemplificativo, Enti che, senza scopo di lucro, svolgono attività:
1. educazione, istruzione e formazione professionale, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, e successive modificazioni, nonché le attività culturali di interesse sociale con finalità educativa;
2. formazione universitaria e post-universitaria;

3. formazione ed aggiornamento;
4. formazione extra scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo e al contrasto della povertà educativa;
5. ricerca scientifica di particolare interesse sociale;
6. *altre attività del Terzo Settore, riconducibili alle precedenti.*

D) Area tutela ambientale

A titolo esemplificativo, Enti che, senza scopo di lucro, svolgono:

1. interventi e servizi finalizzati alla salvaguardia e al miglioramento delle condizioni dell'ambiente e all'utilizzazione accorta e razionale delle risorse naturali, con esclusione dell'attività, esercitata abitualmente, di raccolta e riciclaggio dei rifiuti urbani, speciali e pericolosi, nonché alla tutela degli animali e prevenzione del randagismo, ai sensi della legge 14 agosto 1991, n. 281;
2. attività ambientalistiche e di tutela del territorio;
3. interventi di tutela e valorizzazione del patrimonio culturale e del paesaggio, ai sensi del D.Lgs. 42/2004 e s.m.i.;
4. attività di riqualificazione di beni pubblici inutilizzati o di beni confiscati alla criminalità organizzata;
5. per il recupero e il risanamento ambientale, cittadino o territoriale;
6. agricoltura sociale, ai sensi dell'art. 2, Legge 141/2015 e s.m.i.;
7. *altre attività del Terzo Settore, riconducibili alle precedenti.*

E) Area culturale/artistica

A titolo esemplificativo, Enti che, senza scopo di lucro, svolgono attività di:

1. organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale, incluse attività, anche editoriali, di promozione e diffusione della cultura e della pratica del volontariato e delle attività di interesse generale;
2. organizzazione di eventi culturali ed espositivi (fieri e manifestazioni per presentazione di prodotti);
3. promozione del prodotto italiano nel mondo;
4. radiodiffusione sonora a carattere comunitario, ai sensi dell'articolo 16, comma 5, della L 223/1990 e s.m.i.;
5. organizzazione e gestione di attività turistiche di interesse sociale, culturale o religioso;
6. per la gestione di servizi ricreativi e culturali;
7. promozione turistica e di valorizzazione del territorio (Pro Loco);
8. indagini conoscitive sul territorio, sulle popolazioni e di indagini di mercato;

9. di salvaguardia dei brevetti e marchi di qualità;
10. per la promozione della filatelia e della numismatica;
11. *altre attività del Terzo Settore, riconducibili alle precedenti.*

F) Area strumentale/accessoria ETS

A titolo esemplificativo, Enti che, senza scopo di lucro, svolgono:

1. servizi strumentali ad Enti del Terzo Settore, resi da Enti composti in misura non inferiore al 70% da Enti del Terzo Settore.

G) Area sport dilettantistico

A titolo esemplificativo, Enti che, senza scopo di lucro, svolgono attività di:

1. organizzazione e gestione di attività sportive dilettantistiche;
2. promozione dello sport, in genere;
3. *altre attività del Terzo Settore, riconducibili alle precedenti.*

Le Parti auspicano che siano segnalate all'indirizzo di posta elettronica "certificazionenazionale@enbic.it" eventuali ambiti applicativi o esemplificazioni professionali mancanti nel CCNL, in modo da poterle inserire secondo il criterio di omogeneità applicativa e/o funzionale.

TITOLO L
NORME PARTICOLARI PER I DIRIGENTI

Art. 194 - Dirigenti: definizione

Appartengono alla **Categoria dei Dirigenti** i prestatori di lavoro subordinato che, quali *Alter Ego* 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 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 direttive di carattere generale, che realizza con le proprie competenze, capacità organizzativa, ampia ed estesa autonomia e Deleghe ricevute. Pertanto, il Dirigente con la propria **Discrezionalità e Iniziativa professionali, ha il compito di emanare Direttive a tutta l'Impresa con responsabilità generale che si riflette sull'intera organizzazione**.

Nelle strutture aziendali complesse è possibile che vi siano Dirigenti di diverso livello, fermo restando che tra di essi non vi può essere subordinazione ma solo funzioni di coordinamento, poiché anche il livello inferiore della dirigenza deve sempre poter operare come *Alter Ego* dell'Imprenditore.

La nozione del Dirigente implica che tale Collaboratore apicale dell'Imprenditore non sia soggetto destinatario della disciplina legale prevista in materia di licenziamenti individuali, per l'assoluta necessità del permanere di un esteso rapporto fiduciario con l'Imprenditore, nel nome del quale il Dirigente opera. Inoltre, il Dirigente non è soggetto alla disciplina legale sull'orario di lavoro, dovendo rispondere essenzialmente dei risultati, fermo però l'obbligo di rispettare i criteri di ragionevolezza, cioè la dovuta attenzione alla salute (*rispetto dei riposi complessivamente previsti*) e alle esigenze primarie della vita di relazione. Quale conseguenza di quanto precede, per il Dirigente non è previsto il diritto al compenso di eventuale lavoro straordinario.

La qualifica dirigenziale sarà riconosciuta nel rispetto delle condizioni previste dagli artt. 240 e 244 e dalla Tabella Dirigenti dell'art. 241.

Inoltre, in sede aziendale, quando ne ricorrano fondate ragioni od opportunità, le Parti potranno sottoscrivere un Accordo di Secondo Livello che adatti, per i Dirigenti, la disciplina del presente CCNL alle particolari esigenze locali, in un'ottica d'equilibrio tra i diritti e i doveri delle Parti stesse, così come complessivamente definiti nel presente Contratto Collettivo.

Art. 195 - Dirigenti: Rappresentanza Sindacale

Il rapporto di lavoro dirigenziale, che vede il Dirigente quale *Alter Ego* dell'Imprenditore, non si presta a forme di Rappresentanza Sindacale mutuate dalle regole valide per la generalità dei Dipendenti.

Per le necessarie forme di assistenza dei Dirigenti, le Parti individuano la figura del Dirigente Rappresentante Territoriale e/o, nei casi più complessi, il Servizio Sindacale dell'Associazione di Categoria sottoscrittrice il presente CCNL.

Art. 196 - Dirigenti: Formazione e aggiornamento

Le Parti, concordando sull'importanza della formazione e dell'aggiornamento per i Dirigenti, nelle diverse forme e condizioni possibili, al fine di favorire l'accesso alla formazione più qualificata prevedono le seguenti specifiche condizioni:

1) Formazione aziendale richiesta dall'Azienda, intesa come formazione utile o necessaria al percorso lavorativo: normalmente si svolgerà in orario retribuito, a totale carico del Datore di lavoro.

2) Percorsi formativi da attivarsi in caso di riorganizzazioni o di rischio per l'occupazione, anche per aggiornare ed ampliare le aree di competenza professionale dei Dirigenti.

Le Parti inoltre convengono sull'opportunità di favorire la realizzazione di adeguati investimenti formativi, anche attraverso l'attivazione di progetti collegati ai programmi europei e ai Fondi Interprofessionali contrattuali.

Infine, le Parti concordano che per anche per i Dirigenti la formazione professionale sia erogata in ottica di stabilizzazione o permanenza del rapporto di lavoro.

Pertanto, indipendentemente dalla Parte che ha richiesto la Formazione, anche ai Dirigenti saranno applicate le previsioni dei punti 2), 3) e 4) Lettera A. dell'art. 143.

Art. 197 - Dirigenti: assegnazione della qualifica per avvenuto svolgimento di mansioni superiori

Per l'assegnazione della Categoria di Dirigente che svolga con continuità le mansioni ed eserciti, anche di fatto, le deleghe proprie della categoria dirigenziale, si rinvia alle previsioni del primo e del secondo comma dell'art. 141.

Art. 198 - Dirigenti: dimensioni aziendali e dirigenza

Nei casi in cui vi sia una struttura imprenditoriale ridotta e con esiguo numero di dipendenti, quale si verifica certamente nella "Micro Impresa" e, con una certa probabilità, nella "Piccola Impresa", così come legalmente definite e richiamate nel punto 1) all'art. 244 del CCNL, la sussistenza dei requisiti qualificanti l'accesso alla Dirigenza, dovrà essere verificata con particolare rigore, essendo nelle piccole realtà di difficile configurazione quella necessità di supplenza imprenditoriale che è qualificante la Categoria Dirigenziale e che normalmente è invece presente nelle più ampie articolazioni aziendali.

Per tale motivo, il presente CCNL esplicitamente prevede quale Figura Apicale della "Piccola Impresa" la qualifica di Quadro.

Considerato che nell'ambito di applicazione del presente CCNL si possono verificare condizioni d'Imprese con pochi dipendenti e grande fatturato, di trasformazione o di servizio, ai fini della valutazione per l'accesso alla dirigenza, potrà farsi prevalente riferimento all'indicatore economico.

Art. 199 - Dirigenti: Assistenza Sanitaria Integrativa e Assicurativa Vita e Infortuni

A favore dei Dirigenti compresi nella sfera d'applicazione del presente Contratto e conformemente alle previsioni del Regolamento, è operante tramite l'En.Bi.C. (*Ente Bilaterale Confederale*) un'estesa Assistenza Sanitaria, Integrativa alle prestazioni del Servizio Sanitario Nazionale e di Assicurazione sulla vita, con la contribuzione mista prevista dalla Tabella 2) dell'art. 181 e con prestazioni ricavabili dal sito: *www.enbic.it.*

Inoltre, l'Azienda dovrà stipulare nell'interesse del Dirigente una polizza contro gli infortuni sia professionali che extra-professionali che assicuri:

- in caso di invalidità permanente determinata da infortunio, che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro: una somma pari a 4 (quattro) annualità della retribuzione mensile normale; qualora si tratti di invalidità permanente parziale, la somma è proporzionata al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al D.P.R. n. 1124/1965;
- in caso di morte determinata da infortunio, una somma pari a 3 (tre) annualità della retribuzione mensile normale.

Art. 200 - Dirigenti: Welfare Contrattuale

A favore dei Dirigenti compresi nella sfera d'applicazione del presente Contratto e conformemente agli Accordi Sindacali di Secondo livello e alle eventuali previsioni del Regolamento Aziendale, è operante il *Welfare Contrattuale*, con i versamenti previsti all'art. 178.

Art. 201 - Dirigenti: Previdenza Complementare

A favore dei Dirigenti compresi nella sfera d'applicazione del presente Contratto e conformemente agli Accordi Sindacali di Secondo livello e alle eventuali previsioni del Regolamento Aziendale, tramite l'En.Bi.C., saranno operanti delle convenzioni in materia di Previdenza Complementare (Titolo XLIV) che, se richieste dal Dirigente, saranno vincolanti anche per l'Azienda.

Art. 202 - Dirigenti: Responsabilità Civile e/o penale connessa alla prestazione

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.

Il Dirigente che risolva il rapporto di lavoro motivando il proprio recesso con l'avvenuto rinvio a giudizio per ragioni inerenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, a non dover prestare il preavviso contrattuale ex art. 322.

Il Dirigente consegue il diritto a percepire i trattamenti previsti dal precedente comma sempreché abbia formalmente e tempestivamente comunicato al datore di lavoro la notifica dell'avviso di reato a seguito del quale sia stato successivamente rinviato a giudizio.

Ove si apra un procedimento penale nei confronti del Dirigente per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, senza che gli sia stato formalmente contestato ex art. 7, L. 300/1970 il dolo o la colpa grave, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio e di assistenza legale sarà a carico dell'assicurazione stipulata dall'Azienda. In caso di conflitto d'interessi tra il Dirigente e l'Azienda, è in facoltà del Dirigente di farsi assistere da un legale di sua fiducia, con oneri a suo carico.

Il rinvio a giudizio del Dirigente per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce in sé giustificato motivo di licenziamento, esclusi i casi di dolo o colpa grave del Dirigente, che siano stati formalmente contestati ex art. 7, L. 300/1970.

In caso di privazione della libertà personale, sempre in assenza di dolo o colpa grave ritualmente contestate, il Dirigente in forza sarà posto in aspettativa ed avrà diritto alla conservazione del posto con decorrenza del 65% (sessantacinque percento) della sua retribuzione mensile normale, per un tempo complessivo pari al comporto contrattuale, con computo unitario dei periodi di aspettativa e di malattia.

Le garanzie e le tutele di cui al 4° comma del presente articolo si applicano al Dirigente anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro,

sempreché si tratti di fatti privi di dolo o colpa grave, accaduti nel corso del rapporto stesso.

Art. 203 - Dirigenti: polizza assicurativa Responsabilità Civile

Ai Dirigenti 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** (trecentomila Euro), 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** (tre milioni di Euro).

Art. 204 - Dirigenti: Contratto di lavoro - Informazioni e Tipologie Contrattuali

Il Contratto di lavoro del Dirigente dovrà contenere le informazioni previste all'art. 135 del presente CCNL.

Al Dirigente, quando d'interesse per le Parti, saranno applicabili le tipologie contrattuali previste ai Titoli XI, XII, XX e XXI, salvo i casi di esplicite particolari previsioni proprie della disciplina del lavoro Dirigenziale (*esempio durata del Tempo Determinato fino a 5 anni, con facoltà di recesso del Dirigente, con preavviso, dopo 3 anni*) o esclusioni.

Per gli altri istituti contrattuali, si rinvia a quanto espressamente previsto dal presente CCNL o dalla Legge.

Art. 205 - Dirigenti: Periodo di Prova e d'inserimento nella mansione

Il Periodo di prova può essere convenuto per una durata non superiore a 6 mesi per i Dirigenti di nuova assunzione, alle condizioni dell'art. 138 del presente CCNL, o in Mobilità Verticale ex Titolo XX.

Anche per gli Impiegati Direttivi o i Quadri che s'ipotizzano destinatari della qualifica e delle mansioni di Dirigente è attivabile la procedura di Mobilità Verticale (artt. 121 - 123 del presente CCNL).

Inoltre, per i Lavoratori di prima assunzione il cui previsto livello di approdo sia di Dirigente, si potranno attivare le Condizioni d'Ingresso ex art. 124 del presente CCNL.

Art. 206 - Dirigenti: Retribuzione Annuale Lorda

La Retribuzione Annuale Lorda (R.A.L.) Contrattuale del Dirigente sarà composta dalle diverse voci retributive (P.B.N.C.M., Elemento Perequativo Regionale Mensile, Scatti di anzianità), negli importi riconosciuti per la propria Categoria di cui al Titolo LIV, oltre ad eventuale Superminimo Individuale ed ogni altra voce retributiva stabile e ricorrente riconosciuta al Dirigente come, a titolo di esempio, l'eventuale concordato Patto di non Concorrenza.

La Contrattazione di Secondo livello, nonché quella individuale, potranno prevedere:

1) Benefici in natura e loro regolamentazione;
2) Premi di Risultato o di Partecipazione ai risultati aziendali con loro possibilità di verifica e osservazione congiunta;
3) Formazione interna e/o esterna nell'interesse del Dirigenti o dell'Azienda ex artt. 143 e 196 del CCNL, mediante il quale l'Azienda pone il vincolo di non concorrenza a valere dalla cessazione del Dirigente.

Art. 207 - Dirigenti: Patto di non Concorrenza

Nel caso di stipula del Patto di non Concorrenza con personale che riveste la qualifica di Dirigente, esso dovrà prevedere, oltre al corrispettivo dovuto, anche precisi limiti temporali (*fino al massimo di 5 anni dalla cessazione*), di luogo e di oggetto.

Resta inteso che i limiti temporali, di oggetto e di luogo dovranno essere proporzionati e correlati all'effettivo interesse aziendale ed alle effettive mansioni del Dirigente nel rispetto del principio che, compatibilmente alle esigenze di salvaguardia assicurate dal Patto di non Concorrenza, si dovrà favorire l'estensione delle mansioni esercitabili dal Dirigente in costanza di Patto.

Normalmente, le mansioni esercitabili saranno crescenti con il decorrere della durata del Patto e le Parti, all'atto della stipula del Patto stesso, definiranno quali elementi tra oggetto, luogo e corrispettivo saranno soggetti a progressiva attenuazione. Nei casi dubbi, il Dirigente è invitato, con ordinaria diligenza, a effettuare una verifica preventiva con l'Azienda, onde evitare o limitare il possibile contenzioso.

Si dovrà prevedere un corrispettivo congruo rispetto alla retribuzione del Dirigente e ai limiti complessivi richiesti dal Patto di non Concorrenza, anche valutando nel caso concreto le residue capacità di lavoro, intese come possibilità di produzione del reddito da parte del Dirigente nel rispetto dei limiti previsti nel corso del Patto di non Concorrenza.

Il Patto di non Concorrenza dovrà considerarsi risolto qualora l'Azienda licenzi il Dirigente con cessazione dell'attività o per riduzione di personale.

Per quanto non definito sul Patto di non concorrenza si rinvia alle previsioni dell'art. 2125 c.c., all'art. 323 del CCNL, alla legislazione previdenziale e fiscale vigente e agli accordi individuali intercorsi tra il Dirigente e l'Azienda.

Le Parti consigliano di contenere le clausole restrittive del Patto di non Concorrenza nei limiti strettamente necessarie alle esigenze di salvaguardia aziendale.

Art. 208 - Dirigenti: Aumenti Periodici d'Anzianità

I Dirigenti hanno diritto per ogni biennio di effettivo lavoro agli Aumenti Periodici d'Anzianità, da riconoscersi alle condizioni e negli importi indicati all'art. 253 del presente CCNL.

Art. 209 - Dirigenti: Tredicesima Mensilità

I Dirigenti hanno diritto alla tredicesima mensilità, alle condizioni e negli importi indicati all'art. 169 del presente CCNL.

Art. 210 - Dirigenti: Festività

Il trattamento delle Festività sarà conforme alla disciplina prevista agli artt. 157 e 160 del presente CCNL.

Art. 211 - Dirigenti: Ferie

La normativa delle Ferie sarà conforme a quella prevista agli artt. 163 e 164 del presente CCNL.

Art. 212 - Dirigenti: Trasferimento

In caso di trasferimento del Dirigente, si applicheranno le condizioni previste all'art. 268 del presente CCNL.

Art. 213 - Dirigenti: Trasferta

In caso di trasferta del Dirigente, si applicheranno le condizioni previste all'art. 267 del presente CCNL.

Art. 214 - Dirigenti: Malattia e Infortunio non professionale

In caso di malattia o infortunio non professionale del Dirigente, gli obblighi informativi, la disciplina del periodo di comporto e delle norme generali afferenti saranno quelli previsti all'art. 165 del presente CCNL.

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 comporto contrattuale (art. 165 del CCNL).

Alla scadenza del comporto contrattuale, è facoltà del Dirigente richiedere un'aspettativa non retribuita ex art. 167 del CCNL.

Anche per i Dirigenti, si ricordano le prestazioni previste dall'Assistenza Sanitaria Integrativa erogata tramite l'En.Bi.C.

Art. 215 - Dirigenti: 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 del Dirigente, già comprensiva dell'Indennità INAIL eventualmente spettante, entro il limite complessivo dell'85% della R.N.M.

Come detto, tale Retribuzione comprenderà l'Indennità erogata dall'INAIL, ex art. 70 del T.U.1124/65.

Per i Dirigenti, si ricordano le prestazioni assicurative sugli infortuni professionali ed extra professionali ex art. 199 del CCNL.

Art. 216 - Dirigenti: Maternità

In caso di Maternità, al Dirigente spetteranno le tutele previste dalla Legge e dagli artt. 158 e 159 del presente CCNL.

Art. 217 - Dirigenti: Congedo Matrimoniale

In occasione di matrimonio, al Dirigente spetterà il congedo retribuito alle condizioni previste al punto 6) dell'art. 158 del presente CCNL.

Art. 218 - Dirigenti: Aspettative

Al Dirigente, a domanda, spettano le aspettative previste all'art. 167 del presente CCNL.

Art. 219 - Dirigenti: Preavviso di licenziamento e di dimissioni

In caso di licenziamento o dimissioni, si applicherà al Dirigente la disciplina del preavviso prevista agli artt. 320, 321 e 322 del presente CCNL.

Art. 220 - Dirigenti: Condizioni particolari di dimissioni del Dirigente

Al Dirigente si applicheranno le seguenti discipline particolari in caso di dimissioni:

1) Mancata accettazione del trasferimento

Fermo restando che il trasferimento dev'essere giustificato e mai potrà assumere la valenza di sanzione disciplinare atipica, entro 60 (sessanta) giorni dalla comunicazione del trasferimento non concordato ad oltre 150 chilometri dalla sede abituale di lavoro, il Dirigente avrà diritto di rassegnare le dimissioni senza obbligo di preavviso, con il riconoscimento aziendale di un'indennità pari a quella sostitutiva del preavviso ex art. 322. Sono fatte salve le diverse condizioni pattuite tra le Parti con Accordo Assistito.

2) Trasferimento di proprietà dell'Azienda

Il Dirigente che non intenda continuare il rapporto di lavoro con l'Azienda, quando il trasferimento di proprietà determini un'effettiva situazione di detrimento professionale, potrà procedere, entro 90 (novanta) giorni, alla risoluzione del rapporto di lavoro con diritto all'indennità di mancato preavviso spettante in caso di licenziamento (art. 322).

3) Mutamento di posizione

Il Dirigente che, a seguito di mutamento delle proprie mansioni sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolva, entro 90 (novanta) giorni, il rapporto di lavoro, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad una somma aggiuntiva al T.F.R. di importo pari all'indennità di mancato preavviso che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento (art. 322).
Tale trattamento sarà corrisposto solo nel caso in cui l'evento determini nei confronti del Dirigente un'effettiva situazione di detrimento professionale.

Art. 221 - Dirigenti: licenziamento

Il licenziamento dei Dirigenti deve essere intimato per iscritto, a norma dell'art. 2, L. 604/1966.

Non è richiesta la sussistenza di una "giusta causa" o di un "giustificato motivo" fermo restando che, ad esclusione del documentato "giustificato motivo oggettivo", sia il licenziamento per "giusta causa" che per "giustificato motivo soggettivo" dovranno effettuarsi a conclusione dell'iter disciplinare ex art. 7, L. 300/1970, che abbia confermato l'idoneità al recesso dei fatti contestati.

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.

Nei casi di recesso di cui all'art. 2119 c.c., avvenuto a conclusione dell'iter di contestazione, che confermi il motivato licenziamento, il preavviso non sarà dovuto.

Art. 222 - Dirigenti: Trattamento di Fine Rapporto

La quota annua da accantonare e la disciplina afferente alla corresponsione e all'anticipazione sarà quella prevista agli artt. 171 - 173 del presente CCNL.

I redditi derivanti da piani di Stock Option o il Credito *Welfare* o anche i redditi collettivi esclusi in sede di concessione, non rilevano ai fini del calcolo del T.F.R.

Art. 223 - Dirigenti: Attività di ricerca, studio e scoperte durante il rapporto di lavoro

In caso d'invenzioni e innovazioni professionali attribuibili al Dirigente si applicherà l'articolo 64 D.Lgs. 30/2005.

Fermi restando gli obblighi di riservatezza previsti all'art. 297 del CCNL e previa verifica congiunta con l'Azienda, ogniqualvolta siano in gioco competenze o riferimenti aziendali, i Dirigenti potranno pubblicare articoli e contributi a proprio nome su riviste scientifiche, partecipare alla stesura di libri e manuali, svolgere interventi a convegni e incontri di studio, partecipare ad attività di studio anche presso università e centri di ricerca al di fuori dell'attività di lavoro ed in tempi compatibili con la stessa. Nel caso di attività di ricerca, vi è l'obbligo di verificarne preventivamente la compatibilità con l'Azienda.

Art. 224 - Dirigenti: Esclusività della prestazione

Per le particolari Autonomie, Responsabilità e Deleghe assegnate al Dirigente per lo svolgimento della sua prestazione, si richiamano *in toto* le disposizioni contenute agli artt. 297 e 298 del presente CCNL, che per la Categoria dei Dirigenti assumono massima rilevanza.

TITOLO LI
NORME PARTICOLARI PER I QUADRI

Art. 225 - Quadri: Definizione

Appartengono alla Categoria dei Quadri i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i Dirigenti, che svolgono, con carattere continuativo e con specifiche Autonomie, Responsabilità, Competenze e Deleghe, **funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi aziendali in settori specifici di Grandi Aziende o con responsabilità generale per l'intera organizzazione nelle realtà minori, anche decentrate, quali filiali o simili**.

La qualifica di Quadro sarà riconosciuta nel rispetto delle condizioni previste dagli artt. 240 e 244 e dalla Tabella Quadri dell'art. 241.

Anche ai Quadri si applicheranno le previsioni sulla Progressione di Carriera "Mobilità Verticale" ex Titolo XX del CCNL e sull'Inserimento formativo "Condizioni d'Ingresso" ex Titolo XXI.

Inoltre, in sede aziendale, quando ne ricorrano fondate ragioni od opportunità, le Parti potranno sottoscrivere un Accordo di Secondo Livello che, per i Quadri, adatti la disciplina del presente CCNL alle particolari esigenze locali, in ottica d'equilibrio tra i diritti e i doveri delle Parti stesse, così come definiti nel presente Contratto Collettivo.

Art. 226 - Quadri: Rappresentanza Sindacale

Quando nell'Azienda sono presenti almeno 5 (cinque) Quadri, essi hanno diritto di farsi rappresentare da una R.S.A.

Con un minor numero di Quadri, la rappresentanza potrà essere assicurata tramite il Quadro Rappresentante Sindacale Territoriale, il Servizio Sindacale dell'Associazione di Categoria sottoscrittrice il presente CCNL.

Art. 227 - Quadri: Formazione e aggiornamento

Le Parti, concordando sull'importanza della formazione e dell'aggiornamento per i Quadri, nelle diverse forme e condizioni possibili, al fine di favorire l'accesso alla formazione più qualificata mentre confermano di applicare anche per i Quadri i criteri minimi previsti all'art. 143 per la generalità dei Lavoratori, sul punto prevedono anche le seguenti specifiche condizioni:

1) Formazione aziendale, richiesta dall'Azienda, intesa come formazione utile o necessaria al percorso lavorativo: normalmente si svolgerà in orario retribuito a totale carico del Datore di lavoro. Resta inteso che tale formazione, qualora effettuata al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, determinerà il diritto alla retribuzione ordinaria maggiorata del 10%.

2) Percorsi formativi di tutela, da attivarsi in caso di riorganizzazioni o di rischio per l'occupazione dei Quadri, anche per aggiornare ed ampliare le aree di competenza, al termine dei quali il Quadro potrebbe così mutare le proprie mansioni e trovare impiego anche all'interno di un altro settore aziendale: le Parti convengono sull'opportunità di favorire la realizzazione di adeguati investimenti formativi, anche attraverso l'attivazione di progetti collegati ai programmi europei e ai Fondi Interprofessionali contrattuali.

Art. 228 - Quadri: assegnazione della qualifica per avvenuto svolgimento di mansioni superiori

Per l'assegnazione della Categoria di Quadro, si rinvia alla previsione di cui all'art. 141 del CCNL.

Art. 229 - Quadri: Assistenza Sanitaria Integrativa e Assicurativa Vita - Welfare Contrattuale

A favore dei Quadri compresi nella sfera d'applicazione del presente Contratto e conformemente alle previsioni del Regolamento, è operante tramite l'En.Bi.C. (Ente Bilaterale Confederale) un'estesa Assistenza Sanitaria, Integrativa alle prestazioni del Servizio Sanitario Nazionale e di Assicurazione sulla vita, con la contribuzione mista prevista dalla Tabella 3) dell'art. 181 e con prestazioni ricavabili dal sito: *www.enbic.it*.

Inoltre, conformemente agli Accordi Sindacali di Secondo livello e alle eventuali previsioni del Regolamento Aziendale, a favore dei Quadri è operante il *Welfare Contrattuale*, con benefici previsti all'art. 178.

Art. 230 - Quadri: polizza assicurativa Responsabilità Civile

Ai Quadri dev'essere riconosciuta, attraverso polizza assicurativa o forme equivalenti predisposte dall'Azienda, anche la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa o dolo e relative a fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni svolte, con massimale di almeno **€ 100.000,00** (centomila Euro) per evento e per anno.

L'Azienda è altresì tenuta ad assicurare ai Quadri la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimento civile o penale e la copertura dal rischio di responsabilità civile verso terzi, anche conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni, con massimale di almeno **€ 1.000.000,00** (un milione di Euro).

Tali diritti decadono in caso di comprovata grave negligenza o responsabilità del Quadro o di conflitto d'interessi con l'Azienda.

Art. 231 - Quadri: Contratto di lavoro - Informazioni e Tipologie Contrattuali

Il Contratto di lavoro del Quadro dovrà contenere le informazioni previste all'art. 135 del presente CCNL.

Al Quadro saranno applicabili le tipologie contrattuali previste dal Titolo XX al Titolo XXI, salvo i casi di esplicite particolari esclusioni.

Art. 232 - Quadri: Periodo di Prova e d'inserimento nella mansione

Il Periodo di prova può essere convenuto per una durata non superiore a 6 mesi per i Quadri di nuova assunzione, alle condizioni previste all'art. 138 del presente CCNL, o in Mobilità Verticale ex Titolo XX.

Anche per gli Impiegati Direttivi che s'ipotizzano destinatari delle mansioni di Quadro è attivabile la procedura di Mobilità Verticale (artt. 121 - 123 del presente CCNL).

Inoltre, per i Lavoratori di prima assunzione il cui livello di approdo previsto sia il Quadro, si potranno attivare le Condizioni d'Ingresso ex art. 124 del presente CCNL.

Art. 233 - Quadri: Retribuzione Annuale Lorda

La Retribuzione Annuale Lorda (R.A.L.) Contrattuale del Quadro sarà composta dalle diverse voci retributive (P.B.N.C.M., Elemento Perequativo Regionale Mensile, Scatti di anzianità), pari ad almeno gli importi riconosciuti per tale Livello al Titolo LIV, oltre ad eventuale Superminimo Individuale ed ogni altra voce retributiva stabile e ricorrente riconosciuta al Quadro.
La Contrattazione di Secondo livello, nonché quella individuale, potranno prevedere:

1) Benefici in natura e loro regolamentazione;
2) Premi di Risultato o di Partecipazione ai risultati aziendali con loro possibilità di verifica e osservazione congiunta;
3) Formazione interna e/o esterna nell'interesse del Quadro o dell'Azienda ex artt. 143 e 227 del CCNL, mediante il quale l'Azienda pone il vincolo di non concorrenza a valere dalla cessazione del Lavoratore.

Art. 234 - Quadri: Patto di non concorrenza

Nel caso di stipula del Patto di non Concorrenza con personale che riveste la qualifica di Quadro, esso dovrà prevedere, oltre al corrispettivo dovuto, anche precisi limiti temporali (*fino al massimo di 3 anni dalla cessazione*), di luogo e di oggetto.

Resta inteso che i limiti temporali, di oggetto e di luogo dovranno essere proporzionati e correlati all'effettivo interesse aziendale ed alle effettive mansioni del Quadro nel rispetto del principio che, compatibilmente alle esigenze di salvaguardia assicurate dal Patto di non Concorrenza, si dovrà favorire l'estensione delle mansioni esercitabili dal Quadro in costanza di Patto.

Normalmente, le mansioni esercitabili saranno crescenti con il decorrere della durata del Patto e le Parti, all'atto della stipula del Patto stesso, definiranno quali elementi tra oggetto, luogo e corrispettivo saranno soggetti a progressiva attenuazione.

Nei casi dubbi, il Quadro è invitato, con ordinaria diligenza, a effettuare una verifica preventiva con l'Azienda, onde evitare o limitare il possibile contenzioso.

Si dovrà prevedere un corrispettivo congruo rispetto alla retribuzione del Quadro e ai limiti complessivi richiesti dal Patto di non Concorrenza, anche valutando nel caso concreto le residue capacità di lavoro, intese come possibilità di produzione del reddito da parte del Quadro nel rispetto dei limiti previsti nel corso del Patto di non Concorrenza.

Il Patto di non Concorrenza dovrà considerarsi risolto qualora l'Azienda licenzi il Quadro con cessazione dell'attività o per riduzione di personale.

Per quanto non definito sul Patto di non concorrenza si rinvia alle previsioni dell'art. 2125 c.c., all'art. 323 del CCNL, alla legislazione previdenziale e fiscale vigente e agli accordi individuali intercorsi tra il Dirigente e l'Azienda.

Le Parti consigliano di contenere le clausole restrittive del Patto di non Concorrenza nei soli limiti strettamente necessari alle esigenze di salvaguardia aziendale.

Art. 235 - Quadri: Aumenti Periodici d'Anzianità

I Quadri hanno diritto per ogni biennio di effettivo lavoro agli Aumenti Periodici d'Anzianità, da riconoscersi alle condizioni e negli importi indicati all'art. 253 del presente CCNL.

Art. 236 - Quadri: Tredicesima Mensilità

I Quadri hanno diritto alla tredicesima mensilità, alle condizioni e negli importi indicati all'art. 169 del presente CCNL.

Art. 237 - Attività di ricerca, studio e scoperte durante il rapporto di lavoro

In caso d'invenzioni e innovazioni professionali attribuibili al Quadro si applicherà l'articolo 64 D.Lgs. 30/2005.

Fermi restando gli obblighi di riservatezza previsti all'art. 297 del CCNL e previa verifica congiunta con l'Azienda ogniqualvolta siano in gioco competenze o riferimenti aziendali, i Quadri potranno pubblicare articoli e contributi a proprio nome su riviste scientifiche, partecipare alla stesura di libri e manuali, svolgere interventi a convegni e incontri di studio, partecipare ad attività di studio anche presso università e centri di ricerca al di fuori dell'attività di lavoro ed in tempi compatibili con la stessa.

Nel caso di attività di ricerca, vi è l'obbligo di verificarne preventivamente con l'Azienda.

Art. 238 - Quadri: Rinvio alla Disciplina Generale e Speciale del rapporto di lavoro

Per la disciplina del rapporto di lavoro, non precisata nel presente Titolo quale, per esempio, orario di lavoro, malattia, maternità, preavviso, si rinvia alle condizioni previste dal presente CCNL.

Art. 239 - Quadri: Esclusività della prestazione

Per le particolari Autonomie, Responsabilità e Deleghe assegnate al Quadro per lo svolgimento della sua prestazione, si richiamano in toto le disposizioni contenute agli artt. 297 e 298 del presente CCNL, anche che per la Categoria dei Quadri assumono massima rilevanza.

TITOLO LII
CLASSIFICAZIONE UNICA

Premessa

Le Parti, innanzitutto, esprimono legittima soddisfazione nel constatare che la Classificazione Unica del Personale, così come da anni è applicata nel Sistema Contrattuale "CISAL", sostanzialmente coincide con le previsioni del Quadro Europeo delle Qualifiche (c.d. "E.Q.F.") e con i rispettivi descrittori di livello professionale.

*Non solo, come già avvenuto nel previgente CCNL "Terziario Avanzato", le Parti hanno inserito in apposito Allegato, anche i descrittori estesi delle Professionalità e delle mansioni I.C.T., conformi all'**European e-Competence Framework** (in sigla "e.C.F."), integrandoli e coordinandoli con il sistema E.Q.F.*

*Orgogliosi di tante novità contrattuali che si attagliano alle professionalità emergenti, le Parti hanno anche confermato la scelta di un **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro unico per tutti i Lavoratori subordinati**, dal Dirigente alla più semplice Mansione d'ordine. Tale scelta, si giustifica per la sostanziale unità dei destini in ambito aziendale e per il principio di uguaglianza nella dignità del lavoro, pur nel rispetto dei differenti ruoli e responsabilità e per garantire omogeneità nei trattamenti e nelle scadenze contrattuali.*

Tanti elementi di novità obbligano a porre molta attenzione nella Classificazione del personale da assumere e, specialmente, nell'assegnazione dei livelli del personale che proviene da altri CCNL.

Tenuto conto che la stratificazione contrattuale "storica" è stata "inquinata" da ragioni politico-sindacali, un tempo giustificate dal continuo sviluppo, ma ormai estranee ad una razionale Classificazione delle mansioni, le Parti concordano sulla necessità che nelle applicazioni contrattuali l'inquadramento del personale dipendente sia determinato esclusivamente dall'effettivo contenuto professionale delle mansioni svolte, così come individuato nelle Tabelle di sintesi del successivo art. 241 e nelle Declaratorie, Profili ed Esemplificazioni contrattuali che le descrivono, fermo restando che le competenze gestionali superiori comprendono sempre anche quelle inferiori.
Quale conseguenza di tale scelta, indipendentemente dal Settore di appartenenza, a parità di professionalità contrattuale vi sarà sempre parità di retribuzione tabellare (P.B.N.C.M.), con evidente razionalizzazione del sistema classificatorio. Tale parità retributiva, sarà poi diversamente integrata dai differenziali regionali, dalle indennità e dalle maggiorazioni correlate ai modi della prestazione, alla sua eventuale onerosità particolare, al lavoro svolto con profili d'orario che richiedano maggiore sacrificio. Inoltre, le Parti rilevano che nell'attuale organizzazione del lavoro, specialmente per il ricorso alle macchine ed alle tecnologie informatiche, sono pressoché scomparse le prestazioni di sola fatica e quelle esclusivamente ripetitive. Oggi, anche nelle più basse mansioni d'ordine e comuni, si richiedono livelli di competenza specifica e capacità di utilizzare apparecchiature informatiche, così come avviene nelle ordinarie incombenze di vita extra lavorativa e, di conseguenza, il più basso livello d'inquadramento, per avere concreti ambiti applicativi, comprende sempre tali competenze di soglia e prevede le mansioni d'ordine meramente esecutivo o i lavori di fatica, solo come mansioni residuali o accessorie.

Art. 240 - Classificazione Unica: criteri generali

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** (dieci) **livelli**.

I Dirigenti e i Quadri, si differenziano dal più alto livello Direttivo impiegatizio, per le specifiche Deleghe di Rappresentanza ricevute (*di Poteri e/o di Firma*) in forza delle quali, per l'intera Azienda (i Dirigenti) o nella propria area professionale di competenza (i Quadri), con specifica responsabilità operano in nome e per conto dell'Imprenditore.

L'inquadramento dei Lavoratori dovrà essere effettuato solo confrontando il livello professionale delle mansioni effettivamente svolte con le Declaratorie, i Profili e le Esemplificazioni previste dal presente CCNL.

Pertanto, l'inquadramento negli 8+2 (otto più due) livelli **dovrà effettuarsi esclusivamente sulla base delle mansioni in concreto esercitate dal Lavoratore fermo restando che, come previsto dalla nuova stesura dell'art. 2103 c.c., l'Azienda avrà diritto di pretendere dal Lavoratore lo svolgimento di mansioni diverse da quelle di assunzione, purché esse appartengano allo stesso livello d'inquadramento professionale prima riconosciuto e ciò ogniqualvolta esse siano richieste da motivate esigenze organizzative e sia stata fornita la necessaria formazione.**

Resta inteso che, in caso di successivo arricchimento delle mansioni del Lavoratore, il corrispondente livello d'inquadramento professionale dovrà essere aggiornato secondo i criteri del Titolo XX o, a seconda delle condizioni, del Titolo XXI del presente CCNL.

Nella Classificazione, le "Esemplificazioni" riportano solo il "*Titolo*" della mansione, mentre il suo effettivo "*Contenuto*" dovrà essere quello descritto dalla Declaratoria e dal Profilo del livello professionale da riconoscere.

Vi potranno essere Esemplificazioni anche su più livelli, ma discriminante tra esse sarà il diverso contenuto professionale (Conoscenza, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità) previsto dalla relativa Declaratoria.

Resta comunque inteso che, in fase d'inquadramento del personale, si dovranno, come già detto, verificare le effettive mansioni del Dipendente e individuare così, con riferimento a qualsiasi Profilo ed Esemplificazione della Declaratoria, il livello professionale spettante, indipendentemente dal "nome" utilizzato in Azienda per descrivere la mansione stessa.

Quanto precede, perché si può presentare l'opportunità aziendale che la mansione abbia un "*Nome*" sopravvalutato rispetto al contenuto effettivo (esempio: *Responsabile Vendite* o *Direttore Vendite* nel caso di un Operatore alle Vendite), ma tale "nome" sarà ininfluente nella determinazione del livello d'inquadramento, dovendosi guardare solo le Conoscenza, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità corrispondenti alle mansioni effettive.

Qualora le mansioni richieste o svolte, mancassero di Esemplificazione contrattuale, l'Azienda assegnerà al Lavoratore il *titolo in uso*, facendo riferimento, ai fini dell'inquadramento, al Profilo e alla Declaratoria applicabili.

Per l'adeguamento o l'aggiornamento delle Esemplificazioni contrattuali mancanti, sarà gradita una segnalazione alla Commissione Bilaterale Nazionale sull'Interpretazione Contrattuale del CCNL (all'indirizzo di posta elettronica: *certificazionenazionale@enbic.it).*

Per maggiore facilità di lettura, le Declaratorie, i Profili e le Esemplificazioni sono espressi nel genere maschile, ferma restando la fungibilità professionale di genere, che esplicitamente qui s'intende affermare.

Art. 241 - Classificazione Unica: Sintesi caratteristiche dei vari livelli *

Al fine di agevolare la comprensione dei rapporti tra Classificazione e le richieste "Conoscenze", "Abilità", "Autonomie", "Competenze" e "Responsabilità" proprie della mansione, si riassumono le caratteristiche dei vari livelli d'inquadramento nelle Tabelle che seguono.

** Per le **Collaborazioni sportivo dilettantistiche** (ovvero i Soggetti che svolgono mansioni sulla base dei Regolamenti e delle indicazioni fornite dalle singole federazioni, tra quelle necessarie per lo svolgimento delle attività sportivo dilettantistiche, così come regolamentate dalle singole Federazioni), si rinvia all'art. 67, comma 1, lettera m) del Tuir.*

Tab. Dirigenti: Sintesi della Classificazione dei Dirigenti

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 e ridefinire le conoscenze esistenti o la pratica professionale, con 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, con deleghe di poteri e di firma riferite all'intera Azienda. 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 promozione, autonomia, integrità e un impegno continuo nello sviluppo di nuove idee o processi all'avanguardia. Ha responsabilità dei risultati complessivi aziendali.
Titolo del livello:	Direttore o Condirettore o Institore o Procuratore, con Rappresentanza
Livello:	**Dirigente (in sigla "D")**

… Segue Tabella Quadri …

Tab. Quadri: Sintesi della Classificazione dei Quadri

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 *Alter Ego* 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 di 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:	Direttore con Rappresentanza
Livello:	**Quadro (in sigla "Q")** **(E.Q.F.: Livello 8Q, con Rappresentanza)**

Tab. A/1: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello A1

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**: il Lavoratore che, 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 e 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:	Direttore, senza Rappresentanza
Livello:	**Impiegato Direttivo A1 (E.Q.F.: Livello 8)**

Tab. A/2: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello A2

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:** quando il Lavoratore, con le caratteristiche previste per l'autonomia organizzativa (*cfr. anche liv. B1*), opera in attività multisettoriali con responsabilità che comprendono diverse aree non omogenee.
Competenze e Responsabilità:	Gestisce e innova complessi e imprevedibili contesti di lavoro che richiedono 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:	Responsabile o Capo Servizio (*Responsabile di più Uffici, con competenze eterogenee ma operativamente complementari*) Responsabile o Capo Area (*Responsabile di più Reparti*)
Livello:	**Impiegato Direttivo A2 (E.Q.F.: Livello 7)**

Tab. B/1: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello B1

Conoscenza/e:	Avanzate in un ambito lavorativo, che presuppongono una comprensione critica di teorie e principi.	
Abilità:	Avanzate, che dimostrino padronanza e la capacità d'innovazione necessaria a risolvere problemi complessi e imprevedibili in un ambito specializzato di lavoro.	
Autonomia:	**Organizzativa:** quando il Lavoratore effettua, nell'area di propria competenza, di adeguata estensione e complessità, l'autonoma scelta di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi aziendali (*mezzi, programmi, formazione e organizzazione del lavoro*).	
Competenze e Responsabilità:	Gestisce attività o progetti complessi, assumendosi la responsabilità per il processo decisionale anche in contesti di lavoro imprevedibili. 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:	*Alinea 1:* Capo Ufficio/Capo Reparto	*Alinea 2:* Operatore di Vendita di 1° Cat.
Livello:	**Impiegato Gestionale B1 (E.Q.F.: Livello 6)**	

Tab. B/2a: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello B2/a Gestore

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:** quando il Lavoratore, 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.	
Competenze e Responsabilità:	Gestisce, controlla e sviluppa le proprie prestazioni e quelle di altri sottoposti, in contesti di lavoro esposti a cambiamenti anche imprevedibili.	
Titolo del livello:	*Alinea 1:* Gestore con responsabilità del risultato Capo Squadra	*Alinea 2:* Operatore di Vendita di 2° Categoria
Livello:	**Impiegato Gestionale B2/a (E.Q.F.: Livello 5)**	

Tab. B/2b: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello B2/b Specialista e Coordinatore

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:** quando il Lavoratore, con le caratteristiche previste per l'autonomia professionale (*cfr. liv. C1)*, opera con conoscenze integrate su più settori aziendali.	
Competenze e Responsabilità:	Per le proprie elevatissime competenze tecniche e professionali, affronta imprevedibili problemi di lavoro, controllando e sviluppando le prestazioni proprie e anche di altri sottoposti.	
Titolo del livello:	*Alinea 3* Impiegato di Elevato Concetto Plurisettoriale e Coordinatore	*Alinea 4* Operaio Altamente Specializzato Plurisettoriale e Coordinatore
Livello:	**Impiegato o Operaio, Altamente Specializzato Plurisettoriale e Coordinatore B2/b (E.Q.F.: Livello 5)**	

Tab. C/1: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello C1

Conoscenza/e:	Pratica e teorica elevata in riferimento ad ampi contesti di lavoro.		
Abilità:	Cognitive e pratiche necessarie a organizzare e risolvere problemi specifici nel proprio campo di lavoro.		
Autonomia:	**Professionale:** quando il Lavoratore, 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 rispetto dei previsti tempi di evasione.		
Competenze e Responsabilità:	Autogestione delle attività nell'ambito delle linee guida 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:	*Alinea 1* Impiegato di Concetto	*Alinea 2* Operatore di Vendita di 3° Categoria	*Alinea 3* Operaio Specializzato Settoriale
Livello:	**Operatore Specializzato Settoriale C1 - Supervisore e Coordinatore (E.Q.F.: Livello 4)**		

Tab. C/2: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello C2

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:** quando il Lavoratore, con le caratteristiche previste per l'autonomia esecutiva (*cfr. Liv. D1*), sceglie 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 portare a termine i compiti del proprio ambito di lavoro, adeguando il comportamento alle circostanze presenti per risolvere problemi.		
Titolo del livello:	*Alinea 1* Impiegato Qualificato	*Alinea 2* Operatore di Vendita di 4° Categoria	*Alinea 3 e 4* Operatore/Operaio Qualificato
Livello:	**Operatore Qualificato Settoriale C2 (E.Q.F.: Livello 3)**		

Tab. D/1: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello D1

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**: quando il Lavoratore, 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:	*Alinea 1* Impiegato di Elevato Ordine	*Alinea 2* Operatore Esperto Settoriale
Livello:	**Operatore Esecutivo Settoriale D1 (E.Q.F.: Livello 2)**	

Tab. D/2: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello D2

Conoscenza/e:	Generale di base, omogenee o di poco superiori alle normali esperienze di vita.	
Abilità:	Ottempera disposizioni basilari settoriali.	
Autonomia:	**Operativa:** quando il Lavoratore 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 e 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:	*Alinea 1* Impiegato d'Ordine	*Alinea 2* Operaio/Operatore Comune
Livello:	**Operatore Esecutivo Settoriale D2 (E.Q.F.: Livello 1)**	

Art. 242 - Classificazione Unica: Definizioni attinenti

Ai fini della corretta Classificazione del Personale dipendente al quale si applica il presente CCNL, le Parti riportano il significato dei termini utilizzati nelle precedenti Tabelle di Sintesi:

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

b) **"Settore/*Servizio/Area*"**: struttura amministrativa, commerciale, tecnica, informatica o produttiva, complessa e omogenea, anche composta da più uffici/reparti.

c) **"*Ufficio*"**: struttura amministrativa semplice a contenuto professionale d'area coerente.

d) **"*Reparto*"**: struttura operativa complessa, composta da più Operatori specialistici con unico coordinamento.

e) **"*Capo Ufficio/Reparto*"**: quando un Lavoratore, per le proprie autonomie, responsabilità e competenze, gestisce e coordina un gruppo di lavoratori di livello inferiore, appartenenti al medesimo ufficio/reparto, con responsabilità della loro formazione, organizzazione e lavoro.

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

g) **"*Squadra*"**: un gruppo di competenze eterogenee ma di professionalità omogenee, comprendente fino a 5 (cinque) lavoratori (*esempio: 1 Lavoratore Qualificato Montatore, 1 Lavoratore Qualificato Elettricista e 1 Lavoratore Qualificato Collaudatore*).

h) **"*Capo Squadra*"**: quando il Responsabile, per le proprie autonomie e competenze, coordina un Gruppo o una Squadra di lavoratori, che concorrono all'esecuzione di un determinato lavoro (*Manutenzioni ecc*).

i) **"*Professionalità Omogenee*"**: s'intendono Profili e/o Esemplificazioni della medesima Declaratoria (Livello), ma con mansioni diversi tra loro integrabili e/o fungibili.

Art. 243 - Classificazione Unica: Interpretazioni Contrattuali
In tutti i casi nei quali sia incerto l'inquadramento, per l'esistenza di fattispecie non previste o per difficoltà interpretative, su sollecitazione di una delle Parti, sarà compito della Commissione Bilaterale Nazionale sull'Interpretazione Contrattuale (e-mail: *certificazionenazionale@enbic.it*) emettere parere vincolante, che sarà pubblicato anche nel sito dell'Ente Bilaterale (*www.enbic.it*), per ogni utilità ad esso riconducibile.

Art. 244 - Classificazione Unica: Criteri d'inquadramento
Per poter effettuare il corretto inquadramento del personale, le Parti riportano i seguenti **Criteri d'inquadramento**:

1) **Criteri generali di valutazione dimensionale aziendale**
La Classificazione del Personale contrattualmente operata, riferendosi ad ambiti dimensionali ed a contenuti professionali fortemente eterogenei, tiene conto delle situazioni aziendali mediamente rappresentate. Ne consegue che la previsione contrattuale dovrà sempre essere contestualizzata anche nella realtà dimensionale dell'Azienda.

A titolo di esempio, senza valutare l'elemento dimensionale, la Declaratoria e il Profilo Impiegato Direttivo A1 risulteranno troppo ampi se applicati in una Media Azienda di Servizi, composta prevalentemente da Impiegati di Elevato Concetto o Concetto, nella quale l'inquadramento corretto potrebbe essere di Quadro, e troppo ristretti se applicati ad una realtà composta quasi esclusivamente da Lavoratori d'Ordine, nella quale l'inquadramento corretto potrebbe essere d'Impiegato Gestionale B1.

Nel primo caso, infatti, il Direttore dovrà avere pregnanti competenze tecniche, amministrative e commerciali, dovrà seguire le fasi di programmazione e realizzazione delle operazioni, assicurarsi del rispetto delle norme di Legge in un ambito pluridisciplinare, effettuare valutazioni legali/tecniche/commerciali/produttive/del personale, è responsabile del rispetto della privacy, della scelta dell'idonea strumentazione tecnica, delle verifiche, prove ecc., il tutto in un contesto molto fluido (cambio di Clienti, degli ambiti operativi e dei servizi, variabilità dei problemi). Nel secondo caso, il Direttore sarà, di fatto, Responsabile del coordinamento, della disciplina e dell'organizzazione del gruppo di lavoro che opera, normalmente, in condizioni di stabilità.

Ai fini del corretto inquadramento, è manifesto come, nell'esempio, la definizione dimensionale debba essere integrata con le caratteristiche professionali del personale coordinato per il caso del Direttore degli Impiegati di Concetto, determinando un livello più elevato, mentre il livello sarà ridotto nel caso del Direttore Responsabile di un'Azienda di Addetti d'Ordine.

Per tali ragioni, le Parti hanno concordato che siano correttamente valutati, in sede d'inquadramento, anche le competenze e responsabilità contestualizzate negli ambiti dimensionali aziendali, così come definiti dalla Raccomandazione 2003/361/CE e s.m.i. che tiene conto della classificazione attraverso soglie di fatturato e numero di dipendenti, che di seguito si sintetizza:

- **Microimpresa**: un'impresa che occupa meno di 10 persone e realizza un fatturato annuo oppure un totale di bilancio annuo non superiore a 2 milioni di Euro;
- **Piccola impresa**: un'impresa che occupa oltre 10 ma meno di 50 persone e realizza un fatturato annuo o un totale di bilancio annuo di oltre 2 milioni di Euro ma che non superi i 10 milioni di Euro;
- **Media impresa**: un'impresa che occupa più di 50 ma meno di 250 persone, il cui fatturato annuo di almeno 10 milioni di Euro non supera i 50 milioni di Euro oppure il cui totale di bilancio annuo non supera i 43 milioni di Euro;
- **Grande impresa**: un'impresa che occupa più di 250 persone, il cui fatturato annuo sia superare ai 50 milioni di Euro oppure il cui totale di bilancio annuo superi i 43 milioni di Euro.

2) Criteri della Mobilità Professionale Verticale

Ogniqualvolta nella Classificazione del Personale si preveda il requisito di un arco temporale per la c.d. "*Mobilità Professionale Verticale*", tale requisito, essendo correlato all'esperienza lavorativa, sarà riferito solo al tempo pieno effettivamente lavorato nella mansione, con esclusione dei periodi che, per qualsiasi ragione, salvo che per ferie, non siano stati lavorati per oltre **15** giorni continuativi. In caso di lavoro a tempo parziale, l'arco temporale ai fini dell'acquisizione del livello superiore, dovrà essere aumentato proporzionalmente all'inverso dell'***Indice di Prestazione***, al fine di garantire l'invarianza del tempo d'esperienza effettivamente richiesto.

3) Criteri generali di valutazione dei Titoli nell'inquadramento del personale

Nel corso del tempo, le varie riforme scolastiche hanno ridotto le competenze pratiche correlate ai vari Titoli di studio, rendendo così anacronistica ogni previsione d'inquadramento del personale conseguente ai soli Titoli, scolastici o universitari, rappresentando essi, nei casi previsti, solo una condizione necessaria ma non sufficiente.

Pertanto, l'inquadramento del personale dovrà essere effettuato esclusivamente in funzione delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità effettivamente richieste dagli incarichi delle

mansioni assegnate al Lavoratore e, ciò, indipendentemente dai Titoli acquisti, salvo quando essi siano, come detto, una condizione legalmente necessaria.

4) Criteri di Classificazione del Personale addetto ai Ruoli Generali, conforme all'E.Q.F.

Innanzitutto, è necessaria una descrizione della mansione che precisi in modo analitico le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità, richieste in modo da poter:

1. ricercare la **Declaratoria** contrattuale che descriva compiutamente le caratteristiche professionali richieste dalla mansione;
2. ricercare l'**Esemplificazione** che, nella Declaratoria, meglio rappresenti la mansione (esempio: "*Impiegato Amministrativo*"). *Il "Nome", potrà essere effettivamente previsto dal CCNL oppure, ove mancante, sarà assegnato dall'Azienda.*
3. individuare il **Profilo** che, nell'Esemplificazione, meglio descriva l'area di applicazione professionale delle effettive mansioni del Lavoratore, anche rispetto alla sua categoria (art. 2095 c.c.).

Art. 245 - Classificazione del Personale: Ruoli Generali E.Q.F.

LIVELLO Dirigente	
Titolo:	**Dirigente**

❖ **Declaratoria livello Dirigente: Direttore o Condirettore o Institore o Procuratore**

Il Lavoratore subordinato che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste dalla Tabella "Dirigenti" dell'art. 241 del presente CCNL, con formali ed appropriate deleghe di gestione e di rappresentanza, e quale *Alter Ego* dell'Imprenditore, promuove, coordina e gestisce la realizzazione degli obiettivi generali dell'Impresa Media o Grande. Esercita i necessari poteri decisionali nella conduzione e/o coordinamento delle risorse umane e materiali del proprio importante ambito operativo d'Impresa Media o Grande, che comprenda normalmente almeno 20 sottoposti direttamente coordinati.

LIVELLO Quadro	
Titolo:	**Quadro - Direttore con Rappresentanza**

❖ *Primo Alinea*

Declaratoria livello Quadro: Direttore, con Rappresentanza

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste dalla Tabella "Quadri" dell'art. 241 del presente CCNL, con deleghe Gestionali e/o di Rappresentanza, esercita i necessari poteri decisionali nella conduzione e/o coordinamento delle risorse umane e materiali del proprio importante ambito operativo di una pluralità di Clienti o d'Impresa Piccola, Media o Grande, che comprenda normalmente almeno 10 sottoposti direttamente coordinati.

❖ *Secondo Alinea*

Lavoratore in **Mobilità Verticale**, Destinatario del Livello **Dirigente**, nei primi 24 mesi d'inserimento formativo nella mansione (cfr. art. 123).

❖ *Terzo Alinea*

Lavoratore di **Prima assunzione**, Destinatario del Livello **Dirigente**, nei primi 36 mesi d'inserimento formativo nella mansione (cfr. art. 124).

Esemplificazioni e Profili Ruoli Generali

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze, Responsabilità e Deleghe di Rappresentanza previste dalla Declaratoria del presente livello "**Quadro**", in ambito operativo Piccolo - Medio - Grande, o di consulenze a Clienti quale:*

1) Direttore Generale di Piccola Azienda:

   È Responsabile, anche nei confronti di terzi, dell'autonoma gestione e coordinamento dell'intera Azienda o di Clienti correnti equivalenti all'ambito operativo e dimensionale indicato.

2) Direttore Amministrativo - Direttore Contabilità generale:

   Gestisce gli uffici di contabilità generale, assicurando la corretta applicazione delle norme di legge e delle procedure stabilite. Fa predisporre i prospetti contabili e le situazioni periodiche relative all'andamento delle attività aziendali. Gestisce banche, liquidità e recupero crediti. Ha la responsabilità dell'approntamento dei dati necessari per la formulazione del bilancio aziendale, che ha il compito di predisporre e presentare. Coordina gli adempimenti fiscali o societari anche avvalendosi di consulenti esterni,

con responsabilità in merito al rispetto delle disposizioni legali e aziendali e delle scadenze o termini di legge. Coordina le procedure contabili, le rilevazioni inventariali e i dati che gli pervengono dai diversi settori amministrativi.

3) Direttore del Personale:

Gestisce e coordina il personale e gli uffici delle relazioni sindacali, l'amministrazione del personale, la selezione, formazione e sviluppo del personale, la sicurezza del lavoro e l'igiene ambientale, nonché i servizi di stabilimento.

4) Direttore Finanziario:

Gestisce le attività di finanza aziendale, promuove la raccolta dei dati finanziari dell'Azienda e del mercato esterno. Assiste la Direzione nelle decisioni di politica finanziaria e ne garantisce l'applicazione. Elabora i piani finanziari aziendali. Coordina le attività di tesoreria e i rapporti con le banche. Predispone gli strumenti di controllo delle liquidità nel tempo, provvedendo agli eventuali interventi correttivi. Definisce le politiche assicurative aziendali.

5) Direttore Controllo di Gestione (*Controller*):

Quale responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi aziendali, gestisce la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo; garantisce l'uniformità dei criteri d'imputazione nel budget ed evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando le proposte correttive. Coordina e controlla le rilevazioni di contabilità gestionale e industriale.

6) Direttore Sistemi Informativi:

Gestisce e assicura la pianificazione e il controllo di tutte le attività pertinenti l'elaborazione dei dati. È responsabile dell'analisi e della progettazione dei sistemi informativi e della gestione operativa del CED. In concorso con la funzione commerciale, valuta le esigenze dei Clienti ai fini della scelta dei programmi gestionali dei servizi offerti. Contribuisce, assieme ai responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi di settore. Pianifica le risorse necessarie per l'adeguamento degli strumenti di elaborazione e i piani di formazione per l'aggiornamento del personale addetto. Rileva le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze strategiche dell'Azienda. È responsabile della riservatezza aziendale, dei dati sensibili, della loro conservazione e distruzione. Si aggiorna sull'evoluzione delle tecnologie offerte dal mercato.

7) Direttore Commerciale:

Gestisce e coordina gli Uffici Vendite, assistenza post-vendita e amministrazione clienti. Concorre alla definizione delle politiche commerciali e dei prezzi di vendita dei servizi e/o impianti. Gestisce e coordina gli Agenti e/o gli Operatori di Vendita e/o Concessionari, rispondendo del raggiungimento dei risultati d'area previsti.

8) Direttore Marketing:

Gestisce e coordina gli uffici di ricerche di mercato, immagine e comunicazione, linea prodotti e i product manager.

9) Direttore Logistica:

Amministra il flusso dei materiali e dei prodotti, dalle fonti delle materie prime ai luoghi di utilizzazione. Nella propria attività, collabora con il capo ufficio tecnico, il responsabile della programmazione di produzione, il responsabile di produzione e il responsabile degli approvvigionamenti. Di concerto con le funzioni aziendali interessate, formula proposte per il miglioramento del sistema logistico. Coordina e controlla i magazzini e la movimentazione dei materiali e dei prodotti. Studia e propone progetti, schemi e sistemi per ridurre i costi e migliorare l'efficienza e l'efficacia della funzione logistica. Gestisce il personale sottoposto rispondendo direttamente dei risultati complessivi del gruppo di lavoro coordinato.

10) Direttore Qualità:

In accordo con la Direzione generale, definisce la politica e la strategia aziendale per il conseguimento della qualità totale. Gestisce il personale del proprio servizio e coordina la struttura di controllo dei prodotti e servizi. In accordo con la Direzione generale, definisce le procedure interne e i protocolli di qualità aziendale e risponde della relativa certificazione. Propone programmi e piani atti a sensibilizzare a ogni livello l'attenzione alle problematiche della qualità.

11) Direttore Approvvigionamenti:

Assicura, nel rispetto delle politiche e procedure aziendali, l'approvvigionamento delle materie prime, macchine, impianti, attrezzature e materiali per la produzione e la gestione. Organizza e controlla che i prodotti/servizi richiesti siano consegnati/erogati nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Collabora con le funzioni interessate per l'acquisto di beni e servizi di utilità generale per l'azienda. Assicura la ricerca e la selezione continua di nuove e più convenienti fonti di approvvigionamento ed effettua la valutazione economica e qualitativa delle offerte. Raccoglie i suggerimenti e le proposte

dei fornitori trasmettendoli alle funzioni aziendali interessate. Segue l'andamento dei prezzi e la disponibilità dei prodotti nel mercato, predisponendo piani di acquisto mirati. Cura i buoni rapporti con i fornitori. Gestisce gli addetti alla funzione approvvigionamenti.

12) Direttore Sanitario - Direttore di Filiale/Agenzia - Direttore di Laboratorio (chimico/fisico e biologico) - Direttore d'Area - Direttore Parco:

Ha la responsabilità del diretto e autonomo coordinamento di unità multifunzionali, suddivise in uffici e/o reparti, anche tra loro eterogenei, esplica attività che esigono elevatissimi livelli professionali e richiedono alte capacità di coordinamento, gestione, organizzazione, controllo, ricerca e progettazione, garantendo il raggiungimento dei risultati organizzativi ed economici previsti per l'intero settore coordinato.

Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.

LIVELLO A1	
Titolo:	**Impiegato Direttivo - Direttore, senza Rappresentanza**

❖ *Primo Alinea*

Declaratoria livello A1: Direttore, senza Rappresentanza

Il Lavoratore in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste dalla Tabella "A/1" dell'art. 241 del presente CCNL, che si differenzia dal livello Quadro per l'assenza di deleghe di Rappresentanza. Egli, essendo in possesso delle necessarie elevatissime competenze intersettoriali, comunque acquisite, al fine di realizzare gli obiettivi aziendali, svolge con continuità compiti di gestione, sovrintendenza, conduzione, coordinamento e controllo normalmente in Piccole o Medie Aziende o in Settori aziendali equivalenti o per una equivalente area di competenza. Gestisce le necessarie risorse e, nell'ambito delle proprie funzioni, assicura l'efficienza e i risultati dell'intera area coordinata. Risponde direttamente al Legale Rappresentante o al Vertice tecnico, amministrativo o commerciale dell'Azienda.

❖ *Secondo Alinea*

Lavoratore in **Mobilità Verticale**, Destinatario del Livello **Quadro**, nei primi 20 mesi d'inserimento formativo nella mansione (cfr. art. 123).

❖ *Terzo Alinea*

Lavoratore di **Prima assunzione**, Destinatario del Livello **Quadro**, nei primi 30 mesi d'inserimento formativo nella mansione (cfr. art. 124).

Esemplificazioni e Profili Ruoli Generali

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del livello A1 "**Impiegato Direttivo**", in Impresa Medio - Grande o per Clienti equivalenti, quale:*

1) Direttore Generale di Piccola Azienda:

Ha la responsabilità della gestione e del diretto e autonomo coordinamento dell'intera struttura di progettazione o servizi. Esplica attività che esigono elevatissimi livelli professionali e richiedono adeguate capacità di gestione, coordinamento, organizzazione, controllo, ricerca e progettazione, garantendo il raggiungimento dei risultati organizzativi ed economici previsti, nonché il rispetto, nell'ambito gestito, delle disposizioni legali applicabili.

2) Responsabile Amministrativo:

È responsabile, in uno o più uffici, dell'area amministrativa e concorre a determinare la politica amministrativa aziendale. Coordina le attività di scritture contabili e ne garantisce la rispondenza alle norme di legge. Controlla il credito e la liquidità aziendale. Coordina l'approntamento dei dati di bilancio e coordina gli adempimenti amministrativi, anche avvalendosi di consulenti esterni.

3) Responsabile del Personale:

Gestisce e coordina l'ufficio delle relazioni sindacali, l'amministrazione del personale, la selezione, formazione e sviluppo del personale, la sicurezza del lavoro e l'igiene ambientale del lavoro.

4) Responsabile finanziario:

È responsabile delle attività finanziarie, promuove la raccolta dei dati finanziari aziendali e del mercato esterno, assiste la Direzione nelle decisioni politiche finanziarie e ne garantisce l'applicazione ed elabora piani finanziari aziendali. Coordina le attività di tesoreria e rapporti con le banche, predispone gli strumenti di controllo delle liquidità e controlla i flussi finanziari aziendali, verificandone la rispondenza alle previsioni, proponendo e provvedendo alle eventuali azioni correttive. Definisce le politiche assicurative dell'azienda.

5) Responsabile Controllo di gestione (*Controller*):

Coordinandosi col responsabile di settore, è responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi aziendali. Coordina la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo, garantisce l'uniformità dei criteri d'imputazione nel budget ed evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando proposte correttive. Coordina e controlla le rilevazioni di contabilità industriale. Può essere responsabile anche dell'attività del settore informatico.

6) Responsabile Sistemi Informativi:

Gestisce e assicura la pianificazione e il controllo di tutte le attività pertinenti l'elaborazione dei dati. È responsabile dell'analisi e della progettazione dei sistemi informativi e della gestione operativa del CED. In concorso con la funzione commerciale, valuta le esigenze dei Clienti ai fini della scelta dei programmi gestionali dei servizi offerti. Contribuisce, assieme ai responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi di settore. Pianifica le risorse necessarie per l'adeguamento degli strumenti di elaborazione e i piani di formazione per l'aggiornamento del personale addetto. Rileva le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze strategiche dell'Azienda. È responsabile della riservatezza dei dati sensibili, della loro conservazione e distruzione. Si aggiorna sull'evoluzione delle tecnologie offerte sul mercato.

7) Responsabile Vendite Italia/Estero:

Coordinandosi col responsabile di settore, assicura il raggiungimento degli obiettivi di vendita per il mercato italiano o per i mercati esteri, nei vari aspetti quantitativi, temporali ed economici. Elabora e propone le politiche di vendita e concorre alla formazione delle relative previsioni. Dimensiona, in funzione degli obiettivi e dei risultati previsti, i costi di struttura e i costi variabili. Sviluppa l'organizzazione e l'efficienza della rete di vendita. Collabora con gli enti aziendali per le attività di promozione e sviluppo proponendo eventuali correttivi.

8) Responsabile Qualità:

Definisce, in accordo con la Direzione generale, la politica e la strategia aziendale per il conseguimento della qualità totale. Cura e predispone tutta la modulistica di supporto e la raccolta dei dati per assicurare la certificazione di qualità aziendale. Propone programmi e piani atti a sensibilizzare a ogni livello l'attenzione sulle problematiche della qualità.

9) Responsabile Approvvigionamenti:

Assicura, nel rispetto delle politiche e procedure approvate, l'approvvigionamento delle materie prime, macchine, impianti, attrezzature e materiali. Organizza e controlla che i prodotti/servizi richiesti siano consegnati/erogati nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Collabora con le funzioni interessate per l'acquisto di beni e servizi di utilità generale per l'azienda. Effettua la ricerca e la selezione continua di nuove e più convenienti fonti di approvvigionamento e la valutazione economica e qualitativa delle offerte. Raccoglie i suggerimenti e le proposte dei fornitori trasmettendoli alle funzioni aziendali interessate. Segue l'andamento dei prezzi e delle disponibilità dei prodotti nel mercato e propone le politiche di acquisto. Cura i buoni rapporti con i fornitori. Gestisce gli addetti alla funzione approvvigionamenti.

10) Responsabile Legale e Contenzioso aziendale:

Coordina la gestione del contenzioso legale dell'azienda. Collaborando con le varie funzioni aziendali, concorre alla stesura dei contratti stipulati dall'azienda: di lavoro, appalto, acquisto, fornitura, cessione, comodato ecc. e della modulistica aziendale per tutti gli aspetti di natura contrattuale e legale. Coordina la struttura organizzativa dell'ufficio legale, rispondendo dei risultati complessivi.

11) Direttore Tecnico Impianti e Manutenzioni - Direttore, Ricerca e Sviluppo:

Assicura l'efficienza d'impianti, macchine, attrezzature e servizi di sede. Gestisce la costruzione e/o l'installazione di nuovi impianti. Cura la tenuta e la stesura della documentazione tecnica relativa agli interventi e alle installazioni effettuate, nonché l'addestramento del proprio personale. Propone alle funzioni interessate piani di formazione sulle nuove tecnologie applicate. Assicura la concreta attuazione delle norme di sicurezza e igiene del lavoro, nonché per il rispetto delle disposizioni di legge sull'inquinamento ambientale e sulla sicurezza (*safety*). Si assicura che gli impianti di sicurezza (*security*) siano conformi alle esigenze di protezione, alle disposizioni legali e alle norme di buona tecnica. Emette le certificazioni di Legge o di buona tecnica richieste dalla natura dei lavori effettuati.

12) Direttore Sanitario - Direttore di Filiale/Agenzia - Direttore di Laboratorio (chimico/fisico e biologico) - Direttore d'Area - Direttore Parco:

Ha la responsabilità della gestione e diretto e autonomo coordinamento dell'intera struttura e/o servizi. Esplica attività che esigono elevatissimi livelli professionali e richiedono adeguate capacità di gestione,

coordinamento, organizzazione, controllo, ricerca e progettazione, garantendo il raggiungimento dei risultati organizzativi ed economici previsti, nonché il rispetto, nell'ambito gestito, delle disposizioni legali applicabili.

13) Responsabile Supervisori e Ispettori

In diversi estesi contesti organizzativi, è punto di riferimento in progetti e/o processi di rilevante importanza. Nell'ambito della propria professionalità, contribuisce a supportare le politiche aziendali, attraverso specialistico ed elevato apporto di consulenza, progettazione e indirizzo.

Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.

LIVELLO A2	
Titolo:	**Impiegato Direttivo - Responsabile o Capo Servizio/Area**

- *Primo Alinea*

  Declaratoria livello A2: Responsabile o Capo Servizio/Area
  Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste dalla Tabella "A/2" dell'art. 241 del presente CCNL, con responsabilità e controllo sui Collaboratori sottoposti, normalmente in Media Impresa, garantisce i risultati del Servizio o Area coordinati. In autonomia, gestisce i contatti esterni (*clienti, fornitori, banche, Enti*), dando soluzione ai problemi gestionali, organizzativi, tecnici e amministrativi della/e propria/e area/e coordinata/e. Normalmente, farà riferimento e risponderà al Legale Rappresentante o al Responsabile apicale Amministrativo, Tecnico o Commerciale.

- *Secondo Alinea*

  Lavoratore in **Mobilità Verticale**, Destinatario del Livello **A1**, nei primi 16 mesi d'inserimento formativo nella mansione (cfr. art. 123).

- *Terzo Alinea*

  Lavoratore di **Prima assunzione**, Destinatario del Livello **A1**, nei primi 22 mesi d'inserimento formativo nella mansione (cfr. art. 124).

Esemplificazioni e Profili Ruoli Generali

- *Il Lavoratore che con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Primo Alinea della Declaratoria del livello A2 "**Impiegato Direttivo**", in ambito operativo di Clienti o di Media Impresa, coordina normalmente fino a 10 Lavoratori Impiegati.*

1) Responsabile Servizio Amministrativo:

   È gestore dei servizi amministrativi interni e/o esterni, quali: amministrazione aziendale/clienti, fornitori e banche; finanza; costi; contabilità gestionale e industriale; sistemi informativi. Gestisce i Responsabili sottoposti, rispondendo dell'efficienza e dei risultati dell'intera struttura coordinata.

2) Responsabile Controllo di Gestione (*Controller*):

   Quale responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi aziendali o così come richiesto dal Cliente, gestisce la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo; garantisce l'uniformità dei criteri d'imputazione nel budget ed evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando le proposte correttive. Gestisce e controlla le rilevazioni di contabilità gestionale. Può essere responsabile anche dell'attività del settore informatico.

3) Capo Servizio del personale:

   Responsabile del personale che svolge una o più funzioni quali le relazioni sindacali, la selezione, la formazione e sviluppo del personale, la sicurezza e l'igiene ambientale del lavoro, coordina l'amministrazione del personale e i servizi di stabilimento.

4) Capo Servizio Sistemi informativi aziendali:

   Responsabile che assicura uno o più compiti quali la pianificazione e il controllo di tutte le attività pertinenti l'elaborazione dei dati. È responsabile della gestione operativa del CED e segue le periferiche aziendali (PC, stampanti ecc.) e relative reti o sistemi di connessione. Collabora con il suo responsabile diretto alla definizione dei programmi d'investimento del Centro elaborazione dati. Concorre, con i fornitori hardware e software e i responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi gestionali e produttivi. Rileva le opportunità di automazione e le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze dell'azienda. Gestisce il personale sottoposto rispondendo dell'efficienza e dei risultati dell'intera struttura coordinata. Propone piani di formazione per l'aggiornamento del personale addetto. È responsabile del rispetto delle norme d'igiene e sicurezza per l'area e l'intero gruppo gestito. Si mantiene aggiornato sull'evoluzione delle tecnologie e dei programmi offerti dal mercato.

5) Capo Servizio Area manager/Capo Area Italia o estero:

   Collabora con il proprio superiore diretto al raggiungimento degli obiettivi di vendita in una o più aree (volume, profitto, fatturato, previsioni),

assicurandone il conseguimento. Con il responsabile di settore, concorre alla formulazione delle politiche commerciali e all'attuazione di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi di quantità, di margine, di copertura geografica, di qualità del servizio ecc. Partecipa alla definizione del piano vendite e alla previsione dei costi per l'area di sua competenza, al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi ricevuti. Controlla e verifica il progressivo andamento degli indicatori proponendo soluzioni e intervenendo per modificare gli scostamenti negativi. Coordina la rete di vendita di propria responsabilità (*Agenti, Distributori, Concessionari, Operatori di vendita ecc.*), concordando con i clienti la programmazione dei piani di visita.

6) Capo Servizio Manutenzioni e Nuovi Impianti:

Assicura la gestione di uno o più compiti attinenti alle attività tecniche quali rifacimenti, manutenzioni ordinarie e straordinarie, adeguamento/installazione impianti elettrici, idraulici, di riscaldamento, di condizionamento, eolici o fotovoltaici, canne fumarie e servizi centralizzati, curando l'approntamento della documentazione tecnica inerente. Contatta i fornitori per ricevere offerte ed ha la responsabilità di seguire i cantieri interni, approntando le autorizzazioni ai lavori e la documentazione contabile, tecnica e fiscale di cantiere, con la relativa responsabilità della prevenzione e protezione, della sicurezza, dell'igiene del lavoro ed ambientale, rispondendo dei risultati della propria autonoma gestione e del personale specialistico e tecnico coordinato. Raccoglie ed aggiorna i manuali di manutenzione.

7) Responsabile Qualità:

In accordo con la Direzione Generale o con il proprio responsabile aziendale della qualità, collabora con i responsabili della ricerca/sviluppo e della produzione alla definizione e attuazione delle normative, politiche e strategiche della qualità dei prodotti, definendo il piano di controllo del processo produttivo e il campionamento statistico. Collabora alla definizione delle procedure amministrative, tecniche e produttive al fine di garantire la qualità totale richiesta dall'azienda. Risponde del controllo di conformità, relazionando la funzione degli acquisti/servizi e sulle non conformità rilevate. Concorre a stimolare ad ogni livello aziendale la sensibilizzazione ai problemi della qualità.

8) Capo Servizio Approvvigionamenti:

Assicura uno o più compiti, nel rispetto delle politiche e procedure approvate, quali l'approvvigionamento delle materie prime, macchine, impianti, attrezzature, servizi e materiali per la produzione e la gestione. Controlla che i prodotti richiesti siano consegnati nelle quantità

programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Collabora con le funzioni interessate per l'acquisto dei beni e servizi richiesti. Ricerca e seleziona nuove e più convenienti fonti di approvvigionamento con la valutazione economica e qualitativa delle offerte. Raccoglie i suggerimenti e le proposte dei fornitori trasmettendoli alle funzioni aziendali interessate. Segue l'andamento dei prezzi e delle disponibilità dei prodotti nel mercato informandone la Direzione. Cura i buoni rapporti con i fornitori. Gestisce i compratori ed eventuali addetti alla funzione approvvigionamenti.

9) Capo Servizio Assistenza clienti:
Coordina uno o più compiti, quali le attività di servizio e di assistenza tecnica alla clientela, organizzando l'esecuzione di tutte le necessarie operazioni di assistenza garantite al cliente. Coordina il personale preposto al servizio post-vendita, la pianificazione e la programmazione degli interventi, le segnalazioni delle non conformità e di eventuali problemi funzionali del prodotto. Relaziona il suo responsabile diretto sulle non conformità rilevate presso i rivenditori ed i concessionari, affinché l'organizzazione e il livello di servizio post-vendita siano in linea con le politiche dell'azienda. Coordina il costante aggiornamento tecnico-commerciale del personale affidatogli.

10) Capo Servizi SPP - Sicurezza cantieri - Direttore dei lavori:

Svolge i compiti e coordina il servizio di prevenzione e protezione aziendale ed è anche responsabile della sicurezza, dell'igiene del lavoro ed ambientale nei cantieri aziendali.

11) Capo Servizio legale:

Stende contratti, valuta il contenzioso legale aziendale e promuove le azioni di tutela quali: recupero crediti, ricorsi, memorie di comparsa, transazioni ecc.

13) Direttore Sanitario - Direttore di Filiale/Agenzia - Direttore di Laboratorio (chimico/fisico e biologico) - Direttore d'Area - Direttore Parco:

Gestisce un servizio che comprende competenze multisettoriali (gestionali, commerciali, tecniche, produttive, amministrative, legali, sanitarie, sociali ecc.), con la responsabilità dei percorsi formativi del personale inserito e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato.

12) Capo Servizio Supervisori e/o Ispettori:

In diversi estesi contesti organizzativi, è punto di riferimento in progetti e/o processi di rilevante importanza. Nell'ambito della propria professionalità,

contribuisce a supportare le politiche aziendali attraverso specialistico ed elevato apporto di consulenza, progettazione e indirizzo.

Esemplificazioni e Profili "Servizi Socio Sanitari ed Educativi Formativi"

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste della Declaratoria del livello A2 "**Impiegato Direttivo**", in ambito operativo di Clienti o di Media Impresa:*

13) Responsabile di Struttura/Reparto/Area/Laboratorio

In un'unità operativamente autonoma, è Responsabile dell'attuazione degli obiettivi di competenza e gestisce, coordina, organizza e controlla il personale sottoposto, con la responsabilità dei percorsi formativi del personale inserito e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato.

14) Medico Specialista

Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.

LIVELLO B1	
Titoli:	• **Impiegato Gestionale - Capo Ufficio o Capo Reparto** • **Operatore di Vendita di Prima Categoria**

❖ *Primo Alinea*

Declaratoria livello B1: Impiegato Gestionale - Capo Ufficio o Capo Reparto

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste dalla Tabella "B/1" dell'art. 241 del presente CCNL, normalmente in Media Impresa, con specifica collaborazione nell'area di competenza, coordina le risorse umane e materiali affidate e svolge attività che richiedano particolari conoscenze ed elevatissima esperienza, comunque acquisita. Gestisce normalmente almeno 5 Sottoposti di livello B2 o C1 o C2 o 20 Sottoposti di livello D1 o D2, con responsabilità della loro formazione, della disciplina del lavoro e dei risultati complessivi dell'intero gruppo coordinato. Normalmente, farà riferimento e risponderà nelle Piccole Imprese al Responsabile Aziendale apicale e, nelle Medie Imprese, al Responsabile d'Area.

❖ *Secondo Alinea*

Declaratoria livello B1: Operatore di Vendita di Prima Categoria

L'Impiegato "*Capo Ufficio*" Commerciale che, pur svolgendo attività di vendita diretta, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste dalla Tabella "B/1" dell'art. 241 del presente CCNL e di quelle proprie dell'Operatore di Vendita di Seconda Categoria, avendo i Titoli e Requisiti necessari, gestisce, coordina e forma l'intero Gruppo, da 4 a 7 Operatori di Vendita di livello inferiore, con responsabilità diretta dei loro risultati. Elabora le statistiche sui prodotti/servizi venduti. Formula piani commerciali tramite l'analisi di mercato effettivo, potenziale e sulla concorrenza. Sviluppa, in sinergia con la Direzione, le correlate iniziative commerciali e promozionali di vendita.

❖ *Terzo Alinea*

Lavoratore in **Mobilità Verticale**, Destinatario del Livello **A2**, nei primi 14 mesi d'inserimento formativo nella mansione (cfr. art. 123).

❖ *Quarto Alinea*

Lavoratore di **Prima assunzione**, Destinatario del Livello **A2**, nei primi 22 mesi d'inserimento formativo nella mansione (cfr. art. 124).

Esemplificazioni e Profili Ruoli Generali

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Primo Alinea della Declaratoria del livello B1 "**Impiegato Gestionale**", quale:*

1) Capo Ufficio Contabilità:

È responsabile della correttezza delle scritture contabili, predispone i versamenti fiscali, contributivi e assicurativi ed i pagamenti dei fornitori. Cura la fatturazione elettronica e verifica la regolarità delle rimesse. Predispone, anche con l'ausilio di consulenti esterni o per le indicazioni generali ricevute, la bozza del bilancio fiscale dell'azienda e opera con specifica delega di poteri e di firma per le operazioni bancarie. Coordina gli impiegati amministrativi sottoposti, concorrendo alla formazione del personale, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo.

2) Capo Ufficio Acquisti:

Assicura uno o più compiti, quali l'approvvigionamento delle materie prime, dei semi-lavorati, macchine, impianti, attrezzature e materiali richiesti per la produzione e la gestione. Controlla che i prodotti siano consegnati nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Per l'acquisto di beni e servizi collabora con le funzioni interessate e seleziona le fonti di approvvigionamento con la valutazione economica e qualitativa delle offerte ricevute. Cura i buoni rapporti con i fornitori e ne raccoglie i suggerimenti e le proposte, riportandoli alle funzioni aziendali interessate. Gestisce gli eventuali sottoposti addetti alla funzione acquisti con responsabilità della disciplina del lavoro e dei risultati da essi conseguiti.

3) Capo Ufficio Controllo di Gestione:

Imposta e segue il piano operativo da cui trarre i budget annuali. Gestisce la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo; garantisce l'uniformità dei criteri d'imputazione nel budget ed evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando le proposte correttive. Coordina e controlla le rilevazioni di contabilità gestionale, assicurando il rispetto dei tempi fissati per la preparazione del budget. È responsabile del controllo costi e della contabilità analitica. Gestisce, coordina e forma il personale sottoposto, con responsabilità dei risultati.

4) Capo Ufficio Analisi e programmazione - Capo Ufficio gestione reti:

Coordinato dal responsabile del Centro elaborazione dati, assicura l'attività di analisi e programmazione conformemente ai tempi ed ai risultati concordati. Definisce gli standard operativi curando la costante manutenzione dei programmi, esegue le valutazioni di costo sulle applicazioni in fase di studio. Garantisce il funzionamento delle reti informatiche aziendali e la sicurezza degli accessi a distanza. Concorda con le unità aziendali e i fornitori interessati, coordinandosi con il responsabile CED, i tempi e i modi di realizzazione dei progetti, dando la necessaria assistenza, le caratteristiche degli elaborati e le loro periodicità di emissione e di distribuzione. Forma il personale preposto a garantire il corretto trattamento dei dati richiesti. Pianifica la propria attività e quella di eventuali sottoposti, ripartendo i singoli compiti in funzione delle necessità dei singoli progetti. Segue la realizzazione di ciascun progetto al fine di individuare eventuali miglioramenti in relazione alle attese delle funzioni interessate.

5) Capo Ufficio Settore informatico:

Cura la gestione delle reti e la loro sicurezza, sceglie il materiale informatico

in funzione dei fabbisogni, propone soluzioni per il salvataggio dei dati e la loro sicurezza, per i sistemi antintrusione e per la scelta dei pacchetti gestionali. Gestisce, coordina e forma il personale sottoposto, con responsabilità dei risultati.

6) Responsabile Sicurezza dei sistemi per la conservazione digitale:

In possesso delle specialistiche conoscenze e competenze richieste, è Responsabile della gestione della sicurezza dei sistemi per la conservazione sostitutiva della documentazione, secondo la normativa vigente. Definisce e attua le politiche per la sicurezza del sistema di conservazione digitale e ne governa la gestione, operando di concerto con il Responsabile del trattamento di dati personali e con il Responsabile della sicurezza delle informazioni.

7) Capo Ufficio Tecnico:

Coordina uno specifico gruppo di lavoro di impiegati tecnici, concorrendo alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato. Negli interventi sugli impianti e sulle macchine, stima in autonomia i fabbisogni, individua le soluzioni, richiede preventivi e li valuta; propone autonomamente la scelta dei materiali e dei fornitori, gestendo i relativi rapporti tecnici e amministrativi. Cura l'approntamento e la documentazione sugli interventi effettuati e risponde nell'area coordinata e per gli interventi progettati od effettuati, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, potendo avere la delega di responsabilità.

8) Capo Ufficio Controllo Qualità:

Coordinandosi con la Direzione generale o il proprio responsabile aziendale della qualità, collabora con il responsabile della produzione alla definizione delle normative di qualità relative alle singole lavorazioni, definendo il piano di controllo del processo produttivo e il campionamento statistico. Sovrintende e coordina le necessarie analisi e verifiche, provvede a definire la natura e il tipo di controlli da effettuare. Gestisce il personale sottoposto rispondendo dell'efficienza e dei risultati dell'intera struttura coordinata. Concorre alla definizione delle procedure di produzione al fine di garantire la qualità richiesta dall'azienda. Verifica la qualità dei materiali e semilavorati in entrata, relazionando il proprio responsabile aziendale o la funzione amministrativa e degli acquisti e della produzione, sulle non conformità rilevate. Concorre a stimolare a ogni livello di competenza la sensibilizzazione ai problemi della qualità.

9) Responsabile Magazzino:

Assicura uno o più compiti quali la movimentazione dei materiali e delle materie prime come ricevimento, stoccaggio, rotazione, conservazione e uscita dal magazzino, nonché tutta la relativa gestione e correttezza contabile. Cura l'ottimizzazione degli spazi in magazzino e propone eventuali modifiche o investimenti. Organizza e controlla gli inventari periodici delle giacenze e il corretto uso delle attrezzature in dotazione nonché l'utilizzo proficuo del personale in organico. Assicura il transito tempestivo dei rifornimenti alla produzione. Collabora strettamente con la funzione degli acquisti e della programmazione di produzione. Coordina e controlla le operazioni di carico e scarico. Motiva il personale impiegatizio ed operaio affidatogli, con responsabilità della disciplina del lavoro, della formazione dei sottoposti e dei risultati complessivi richiesti. Risponde, nel Magazzino, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, potendo avere la delega di responsabilità.

10) Esperto in materie giuridiche aziendale:

Segue il contenzioso, esamina contratti e procedure, ne verifica la rispondenza alla legge, alle norme di buona tecnica e di corretta prassi. Cura gli interessi dell'azienda, indicando eventuali azioni correttive.

11) Capo Reparto Manutenzione e Installazione Impianti:

È in possesso di elevate conoscenze specialistiche plurisettoriali sugli impianti elettrici, idraulici, termosanitari, meccanici, nonché sulla loro manutenzione e sulle manutenzioni edili. Gestisce, coordina e forma normalmente almeno 10 Lavoratori sottoposti del proprio settore di competenza, con responsabilità della disciplina e dei risultati ottenuti.

12) Gestore Cantiere:

In un'unità operativamente autonoma, con le necessarie competenze edili, delle macchine, delle attrezzature e dei materiali, ha la responsabilità di gestire e coordinare i cantieri di edilizia, rifacimenti, scavi o restauri e la manutenzione dei beni immobili e architettonici.

❖ *Il Lavoratore che con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Secondo Alinea della Declaratoria del livello B1 "**Operatore di Vendita di Prima Categoria**":*

13) Operatore di Vendita di Prima Categoria:

Quale Responsabile di un gruppo di Operatori di Vendita di livelli inferiori, gestisce, coordina e motiva il personale affidato. Visita i principali Clienti, consolidati o potenziali, al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi prefissati con la Direzione. Risponde dei risultati del gruppo gestito.

Esemplificazioni e Profili "Servizi Socio Sanitari ed Educativi Formativi"

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Primo Alinea della Declaratoria del livello B1 "**Impiegato Gestionale**", quale:*

14) Responsabile di Struttura/Reparto/Area/Laboratorio

In un'unità operativamente autonoma, è Responsabile dell'attuazione degli obiettivi di competenza e gestisce, coordina, organizza e controlla almeno 4 sottoposti Impiegati o 10 Operatori sottoposti.

15) Caposala/Responsabile di Studio (*psicologo, pedagogista ecc.*)/Farmacista Responsabile di Farmacia:

In possesso delle specifiche conoscenze teoriche e gestionali, dei titoli di studio e con l'esperienza pratica prevista, nonché le prescritte abilitazioni, coordina e controlla l'organizzazione del gruppo di lavoro, con responsabilità dei risultati, anche formativi, da loro conseguiti.

Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.

LIVELLO B2	
Titoli:	**a. Gestore con responsabilità del risultato/Capo Squadra** • **Impiegato Gestionale** • **Operatore di Vendita di Seconda Categoria** **b. Coordinatore** • **Impiegato di Elevato Concetto Plurisettoriale** • **Operatore Altamente Specializzato Plurisettoriale**

❖ *Primo Alinea*

Declaratoria livello B2a: Impiegato Gestionale con responsabilità del risultato

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella "B/2a" dell'art. 241 del presente CCNL, nell'ufficio/gruppo/squadra coordinato, è il Responsabile che, con adeguata iniziativa, gestisce almeno 3 Sottoposti di livello C1 o C2, avendo responsabilità diretta della disciplina del lavoro, della loro formazione e dei risultati complessivamente conseguiti.

❖ *Secondo Alinea*

Declaratoria livello B2a: Operatore di Vendita di Seconda Categoria

L'Impiegato Commerciale "*Gestore*" che svolge attività di vendita diretta e, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella "B/2a" dell'art. 241 del presente CCNL e di quelle proprie dell'Operatore di Vendita di Terza Categoria, avendo i Titoli e Requisiti necessari, nonché le competenze tecniche, è stabilmente incaricato di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa. Provvede inoltre a fornire all'Azienda gli elementi per la stipulazione dei preventivi in base alle richieste dei Clienti e alle disposizioni ricevute. Mantiene i rapporti commerciali e di servizio con i Clienti. Supervisiona il lavoro fino a 3 Operatori di Vendita di livello inferiore.

❖ *Terzo Alinea*

Declaratoria livello B2b: Impiegato di Elevato Concetto Plurisettoriale e Coordinatore

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella "B/2b" dell'art. 241 del presente CCNL, avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative ai sistemi tecnici, produttivi, commerciali o amministrativi adottati, anche congiuntamente, svolge compiti che richiedano elevate e specialistiche conoscenze organizzative, merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali. Coordina organizzativamente fino a 10 sottoposti di livelli inferiori. Appronta i conseguenti interventi operativi o procedurali e risponde dei risultati propri e dei suoi sottoposti.

❖ *Quarto Alinea*

Declaratoria livello B2b: Operatore Altamente Specializzato Plurisettoriale e Coordinatore

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella "B/2b" dell'art. 241 del presente CCNL, con competenze specialistiche plurisettoriali, con specifica collaborazione e adeguata iniziativa, sceglie procedure, l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature e utensili, definendo i parametri di lavoro secondo i criteri di economicità, buona tecnica e di rispetto delle norme vigenti. Svolge complessi interventi e/o servizi, con responsabilità del risultato atteso. Coordina organizzativamente fino a 10 sottoposti di livelli inferiori.

❖ *Quinto Alinea*

Lavoratore in **Mobilità Verticale**, Destinatario del Livello **B1**, nei primi 12 mesi d'inserimento formativo nella mansione (cfr. art. 123).

❖ *Sesto Alinea*

Lavoratore di **Prima assunzione**, Destinatario del Livello **B1**, nei primi 20 mesi d'inserimento formativo nella mansione (cfr. art. 124).

Esemplificazioni e Profili Ruoli Generali

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Primo Alinea della Declaratoria del livello B2a "**Impiegato Gestionale**", quale:*

1) Responsabile: Contabilità/Amministrazione - Informatica - Tecnico - Programmazione - Logistica - Magazzino - Approvvigionamenti - Ricerca - Qualità - Disegni e Progetti - Manutenzioni

   In possesso di conoscenze specialistiche, gestisce, coordina e forma fino a 10 sottoposti del proprio settore di competenza, con responsabilità della disciplina del lavoro e dei risultati da loro ottenuti.

2) Capo manutenzioni:

   Su segnalazione degli enti interessati, individua gli interventi tecnici da effettuare e pianifica le manutenzioni e le operazioni periodiche necessarie, curando l'approntamento e la conservazione della relativa documentazione, trasmettendo i dati necessari al riscontro delle fatture elettroniche ricevute e alla ripartizione dei costi degli interventi. Gestisce il proprio gruppo di lavoro specialistico, con responsabilità funzionale.

3) Capo Squadra:

   Nel proprio reparto o nel proprio turno, coordina e controlla l'attività di produzione con la responsabilità di realizzare le quantità di prodotto richieste e la qualità. Gestisce il personale sottoposto sia dal punto di vista produttivo che disciplinare. Controlla la produttività di reparto, la compilazione delle schede di produzione dei sottoposti ed assicura la collaborazione ed il corretto clima tra il personale. Segnala tempestivamente e con la dovuta diligenza al suo capo reparto o responsabile di produzione, eventuali difficoltà produttive o gestionali. Controlla gli scarti di lavorazione segnalando i casi anomali. Si assicura che nel proprio turno e nella propria squadra vi sia il rispetto delle norme ambientali e di sicurezza.

4) Addetti Assistenza Clienti - Traduttori - Preventivisti:

In possesso di elevate competenze commerciali settoriali e con ottima padronanza di una lingua straniera, è responsabile della disciplina, formazione e risultati dell'intero gruppo coordinato.

5) Realizzatore di Campagne promozionali:

Cura l'intera realizzazione delle attività di progettazione, organizzazione e realizzazione di eventi e/o di campagne promozionali. Gestisce, coordina e forma fino a 10 sottoposti, l'organizzazione e la disciplina del lavoro dei promoter, hostess, allestitori, dimostratori e altri collaboratori, dipendenti o autonomi, addetti alla campagna, rispondendo del loro risultato complessivo.

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Secondo Alinea della Declaratoria del livello B2a "**Operatore di Vendita di Seconda Categoria**", quale:*

6) Operatore di Vendita di Seconda Categoria:

Elabora le previsioni di vendita del proprio territorio, operando al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi prefissati con la Direzione. Gestisce fino a 3 Operatori di Vendita di livello inferiore, operanti nelle zone del territorio a lui assegnati, con responsabilità dei loro risultati complessivi. Ricerca e visita i Clienti al fine di promuovere i prodotti/servizi aziendali.

❖ *Il Lavoratore che con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Terzo Alinea della Declaratoria B2b "**Impiegato di Elevato Concetto Plurisettoriale e Coordinatore**":*

7) È Impiegato Specialista apicale in area:

- Contabile/Amministrativa/del Personale: svolge uno o più compiti nell'area amministrativa, quale responsabile di una sezione nell'ambito della contabilità generale o dell'amministrazione del personale: elaborazione paghe e contributi; gestione del partitario fornitori e/o clienti attraverso le principali operazioni di verifica e fatture elettroniche; imputazione dati, liquidazione/pagamenti e incassi, sulla base di modalità convenute e delle disponibilità assegnate; vincoli legislativi e procedure aziendali; gestione amministrativa e contabile, aggiornamento, imputazione, chiusura e rettifiche dei conti, garantendo l'esattezza amministrativa e contabile della documentazione presentata; cura l'approntamento delle informazioni analitiche e sintetiche per i settori di gestione.

- Informatica/Controllo di gestione: cura la gestione delle reti e la loro sicurezza, sceglie il materiale informatico in funzione dei fabbisogni aziendali. Propone soluzioni per il salvataggio dei dati per il rispetto della riservatezza, per i sistemi antintrusione e per la scelta dei pacchetti gestionali. Imposta e segue il piano operativo da cui trarre i budget annuali; per quanto di sua competenza, coordina le attività relative alla contabilità aziendale e assicura il rispetto dei tempi fissati per la preparazione del budget. È responsabile del controllo costi e della contabilità analitica.
- Logistica e Magazzino: amministra il flusso dei materiali e dei prodotti, dalle fonti delle materie prime ai luoghi di utilizzazione. Formula le proposte per il miglioramento dell'operatività del sistema logistico, di concerto con le funzioni aziendali interessate. Coordina e controlla la movimentazione dei materiali e prodotti all'interno e all'esterno dell'azienda. Coordina le operazioni carico e scarico garantendo il rispetto delle disposizioni di sicurezza. Studia e propone progetti, schemi e sistemi che hanno come obiettivo la riduzione dei costi e il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia della funzione logistica.
- Preventivi/Cantieri esterni: effettua rilievi, computi metrici ed estimativi o preventivi di costo relativi a una commessa di lavoro o ad un prodotto. Effettua l'analisi, l'elencazione dei costi dei materiali da usare e valorizza i tempi di ciclo, curando i preventivi di costo globale della commessa/prodotto analizzati. Per quanto di sua competenza, assicura il rispetto delle norme ambientali e di sicurezza.
- Manutenzioni: individua gli interventi tecnici da effettuare e pianifica le manutenzioni e le operazioni periodiche necessarie, curando l'approntamento e la conservazione della relativa documentazione, trasmettendo i dati necessari al riscontro delle fatture ricevute ed alla ripartizione dei costi degli interventi.
- Approvvigionamenti/Acquisti: assicura uno o più compiti, quali l'approvvigionamento di materie prime, semi-lavorati, macchine, impianti, attrezzature o materiali richiesti per la produzione e la gestione. Verifica che i prodotti siano consegnati nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Collabora con le funzioni interessate, per l'acquisto di beni e servizi. Seleziona le fonti di approvvigionamento con la valutazione economica e qualitativa delle offerte.

8) Tecnico/commerciale - Traduttore multilingue:

Con ottima padronanza di più lingue straniere, intrattiene rapporti amministrativi, commerciali, legali o tecnici con competenza specifica riferita al settore di attività aziendale. Quando richiesto, effettua, con competenza settoriale specifica, la traduzione di testi dall'italiano e/o in italiano.

9) Interprete simultaneo:

Ha ottima padronanza di una lingua straniera e ampia conoscenza della relativa cultura, delle tecniche di traduzione e/o di intepretariato.

10) Responsabile Ufficio Stampa:

È il portavoce dell'Organizzazione. La sua attività consiste principalmente nell'assicurare una strategia di comunicazione esterna e, nel contempo, promuovere l'immagine dell'azienda. Si occupa della redazione dei testi per i comunicati agli organi di stampa e ai media, di cui poi segue e controlla anche le fasi di trasmissione, cura la rassegna stampa e organizza le conferenze stampa. Di queste, cura sia gli aspetti operativi (inviti, luoghi, orari, relatori, realizzazione di un press kit) sia la selezione delle notizie da divulgare, rilevando gli aspetti coerenti con l'immagine da comunicare. Ha ottima padronanza della lingua italiana e di almeno una lingua straniera, unite ad ottime doti relazionali, capacità di sintesi, familiarità con la scrittura, creatività e iniziativa.

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Quarto Alinea della Declaratoria del livello B2b "**Operatore Altamente Specializzato Plurisettoriale e Coordinatore**", quale:*

11) Capo squadra di produzione:

Pur partecipando alle lavorazioni, per le proprie diffuse conoscenze tecniche settoriali e per la capacità di coordinamento, gestisce un gruppo di altri lavoratori operanti in omogenee aree produttive, rispondendo dei risultati dell'intero gruppo in termini di qualità e quantità prodotte. Assume la qualifica di "preposto" dei propri coordinati nell'ambito della prevenzione, sicurezza ed igiene del lavoro.

12) Capo Cantiere:

Con specifiche conoscenze multisettoriali, gestisce operativamente il cantiere di costruzione, manutenzione o restauro, organizzando le risorse umane e materiali, con la responsabilità di preposto alla sicurezza, eseguendo la contabilizzazione dei lavori ed interfacciandosi con tutte le figure del cantiere.

13) Capo Squadra Riparatori:

Con le competenze di riparatore, aggiustatore meccanico, elettrico, elettronico, oleopneumatico, lattoniere, verniciatore ecc., coordina dal punto di vista tecnico ed organizzativo fino a 10 sottoposti del proprio settore di competenza, con responsabilità dei risultati ottenuti.

Esemplificazioni e Profili "Servizi Socio Sanitari ed Educativi Formativi"

- *Il Lavoratore che con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Primo Alinea della Declaratoria del livello B2 "**Impiegato Gestionale**" o "**Operatore Altamente Specializzato Plurisettoriale e Coordinatore**":*

14) Infermiere/Ostetrico/Podologo/Fisioterapista/Logopedista/Ortottista e assistente oftalmologica/Terapista delle neuro e psicomotricità dell'età evolutiva/Tecnico ortopedico/Tecnico audiometrista/Tecnico audioprotesista/Tecnico di radiologia medica, per immagini e radioterapia/Tecnico di neurofisiopatologia/Tecnico di laboratorio biomedico/Tecnico riabilitazione psichiatrica:

In possesso di apposito titolo di studio e di specifiche abilitazioni nazionali e/o regionali, svolge **con oltre 36 mesi di effettivo lavoro nella mansione**, professioni sanitarie assistenziali, tecniche o riabilitative verso pazienti, partorienti, puerpere, anziani non autosufficienti, bambini, disabili, malati psichiatrici ecc., in collaborazione con i Medici e le altre professioni sanitarie.

15) Ricercatore:

In possesso di competenze e conoscenze plurisettoriali, titolo di studio e di specifiche abilitazioni, svolge attività di ricerca, studio, analisi e prove, per lo sviluppo di progetti della propria Organizzazione.

16) Gestore Responsabile di Cucina e Mensa

In possesso di competenze e conoscenze plurisettoriali, sugli alimenti, loro preparazione, cottura, presentazione e ricette, pur eseguendo le fasi di lavoro, coordina e forma i sottoposti del proprio settore di competenza, con responsabilità diretta dei risultati ottenuti. Effettua la scelta e/o gli acquisti delle materie prime e simili, cura l'inventario, risponde del rispetto dei parametri operativi richiesti, della qualità, delle tabelle dietetiche, delle norme legali e di igiene degli alimenti, nonché del rispetto delle disposizioni della sicurezza sul lavoro e ambientale.

Esemplificazioni e Profili "Area Sport"

- *Il Lavoratore che con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Primo Alinea della Declaratoria del livello B2 "**Operatore Altamente Specializzato Plurisettoriale e Coordinatore**":*

17) Capo Scuderia:

Per la propria elevata esperienza, competenza e abilità, è Responsabile della salute e benessere degli animali nonchè della documentazione correlata: rispetto della normativa sanitaria; tenuta dei registri; passaporti e documenti identificativi; scadenze vaccinazioni e ferrature; scelta approvvigionamenti; gestione scuola di equitazione; gestione clienti; supervisione del personale ecc, con responsabilità dell'andamento delle attività.

Esemplificazioni e Profili "Area Culturale/Artistica"

- *Il Lavoratore che con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Primo Alinea della Declaratoria del livello B2 "**Impiegato Gestionale**":*

18) Curatore di Mostre:

Cura l'ideazione e l'intera realizzazione di mostre e allestimenti temporanei, individuando gli artisti e le opere da esporre. Predispone il budget e accede agli eventuali fondi di finanziamento; progetta il percorso espositivo, la struttura del catalogo e i materiali divulgativi promozionali. Coordina i sottoposti, l'organizzazione e la disciplina del loro lavoro e di quello di altri collaboratori, dipendenti o autonomi, addetti alle Mostre, rispondendo del loro risultato complessivo.

Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.

LIVELLO C1	
Titoli:	• ***Impiegato di Concetto Settoriale - Supervisore e Coordinatore*** • ***Operatore di Vendita di Terza Categoria e Coordinatore*** • ***Operatore Specializzato Settoriale - Supervisore e Coordinatore***

❖ *Primo Alinea*

Declaratoria livello C1: Impiegato di Concetto - Supervisore e Coordinatore

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella "C/1" dell'art. 241 del presente CCNL, con specifica collaborazione e nell'ambito delle proprie mansioni, opera con adeguata iniziativa, al fine di garantire i risultati richiesti, anche coordinando professionalmente i propri sottoposti. Ha padronanza dei programmi gestionali e applica procedure operative complesse, relative al sistema tecnico, produttivo, commerciale, amministrativo, estetico, adottate nello specifico ambito di competenza. È incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze tecniche, produttive, merceologiche, legali, amministrative, linguistiche, estetiche o commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi.

❖ *Secondo Alinea*

Declaratoria livello C1: Operatore di Vendita di Terza Categoria e Coordinatore

L'Impiegato Commerciale "*di Concetto - Supervisore e Coordinatore*" che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella "C/1" dell'art. 241 del presente CCNL e dell'Operatore di Vendita di Quarta Categoria, avendo i Titoli, Requisiti e Competenze necessarie, stabilmente promuovere presso i Clienti i prodotti/servizi aziendali, avendo anche l'incarico di ricercare e segnalare potenziali Clienti di specifici prodotti. Può coordinare organizzativamente un gruppo di altri Operatori di Vendita, assumendosi una certa responsabilità per la valutazione e il miglioramento delle loro attività lavorative.

❖ *Terzo Alinea*

Declaratoria livello C1: Operatore Specializzato Settoriale - Supervisore e Coordinatore

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella "C/1" dell'art. 241 del presente CCNL, sceglie procedure di lavoro e l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature e utensili, definendo i parametri di lavoro secondo i criteri di soddisfazione del Cliente/Utente, di economicità, di buona tecnica e di rispetto delle norme aziendali e legali vigenti, anche

riferite alla qualità, sicurezza, igiene, rispetto delle norme ecc. Svolge complessi interventi e/o servizi, con responsabilità del risultato richiesto, anche per i sottoposti direttamente coordinati.

- *Quarto Alinea*

  Lavoratore in **Mobilità Verticale**, Destinatario del Livello **B2**, nei primi 12 mesi d'inserimento formativo nella mansione (cfr. art. 123).

- *Quinto Alinea*

  Lavoratore di **Prima assunzione**, Destinatario del Livello **B2**, nei primi 20 mesi d'inserimento formativo nella mansione (cfr. art. 124).

Esemplificazioni e Profili Ruoli Generali

- *Il Lavoratore che con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Primo Alinea della Declaratoria del livello C1 "**Impiegato di Concetto - Supervisore e Coordinatore**":*

1) È Impiegato di Concetto:
   - Amministrativo
   - Contabile Clienti/Fornitori
   - Specialista Informatico
   - Coordinatore Approvvigionamenti
   - Tecnico
   - Responsabile Logistica - Magazzino
   - Coordinatore Cantieri esterni
   - Coordinatore Manutenzione
   - Coordinatore Qualità
   - Coordinatore Ricerca prodotti
   - Coordinatore Progettista/Progetti
   - Bandi e Finanziamenti
   - Addetto all'Ufficio del personale

2) Traduttore Specializzato:

   Con ottima padronanza di una lingua straniera, intrattiene rapporti amministrativi, commerciali, legali o tecnici con competenza linguistica specifica riferita all'attività aziendale. Quando richiesto, effettua la traduzione di testi dall'italiano e/o in italiano.

3) Operatore Commerciale Specializzato e Coordinatore:

Per il raggiungimento degli obiettivi assegnati e quando richiesto dalla mansione, anche con l'uso di una lingua straniera, svolge attività di promozione dei prodotti, consulenza e assistenza al Cliente. In completa autonomia, gestisce le lamentele dei Clienti, gli eventuali resi, i cambi e le garanzie. Coordina organizzativamente un gruppo di altri lavoratori, senza responsabilità diretta per il lavoro da essi singolarmente svolto.

4) Tecnico grafico:

In possesso delle elevate conoscenze e competenze richieste, è in grado di ideare, progettare e sviluppare soluzioni grafiche coerenti con le caratteristiche tecniche e funzionali e con gli obiettivi comunicativi dei prodotti da realizzare, tenendo conto del supporto con cui deve essere veicolato il prodotto (stampa, media elettronici, web, ecc.) e del target di riferimento.

5) Responsabile comunità virtuale - *Web Community Manager*:

In possesso delle elevate conoscenze e competenze richieste sul Marketing & Comunicazione digitale, gestisce comunità virtuali presenti sul Web, creando e potenziando le relazioni tra i membri della stessa e tra questa e l'organizzazione committente. In particolare, promuove, controlla, analizza e valuta le conversazioni che si svolgono sulle varie risorse Web (siti Web, blog, social network).

6) Tecnico della Comunicazione - Informazione:

In possesso delle elevate conoscenze e competenze richieste, è in grado di progettare, sviluppare, gestire e coordinare azioni comunicative in funzione dei fabbisogni rilevati, di predisporre testi scritti e adottare stili e concetti comunicativi efficaci e adeguati al contesto.

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Secondo Alinea della Declaratoria del livello C1 "**Operatore di Vendita di Terza Categoria**":*

7) Operatore di Vendita di Terza Categoria:

È incaricato di promuovere stabilmente presso i Clienti i prodotti/servizi aziendali. Compila i programmi e i rapporti visita presso i Clienti, trasmettendo alla Direzione tutte le informazioni utili al fine di favorire gli accordi commerciali. Fa riferimento all'Operatore di Vendita di livello superiore che è preposto al suo coordinamento o alla Direzione.

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenza e Responsabilità previste dal Terzo Alinea della Declaratoria del livello C1 "**Operatore Specializzato Settoriale - Supervisore e Coordinatore**":*

8) Montatore - Riparatore/Manutentore meccanico/Manutentore elettrico:

Individua e valuta i guasti, aventi carattere di variabilità e casualità ed esegue interventi per la loro riparazione di elevata precisione e/o di natura complessa su macchine, macchinari e apparecchiature o loro parti, assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte. Esegue, anche fuori sede, interventi di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o di impianti, curandone la messa a punto, oppure per l'installazione e la messa in servizio di macchine, attrezzature o di impianti, elettrici, meccanici o fluidodinamici, con eventuale delibera funzionale.

9) Saldatore:

Esegue qualsiasi lavoro di saldatura complessa, anche in riferimento all'esecuzione del lavoro, in tutte le posizioni presenti nello specifico campo di attività del lavoratore, ai cicli di prova prescritti da enti esterni o cicli di prova equivalenti, tolleranze riferite a larghezza, spessore, raggio di curvatura, penetrazione dei cordoni e loro passo.

10) Muratore:

Esegue lavori specializzati edili, ivi compresi i tracciamenti di tutti i tipi. Effettua la posa di pavimentazioni complesse, muri a faccia vista, rivestimenti di scale e montaggio serramenti.

11) Spedizioniere doganale/Contenzionista/Pianificatore/Tariffista:

Per la propria elevata esperienza e competenza, svolge mansioni di concetto in autonomia professionale.

12) Conduttore specializzato:

Conduce automezzi per il trasporto di materiale, effettuando interventi di controllo, registrazione e di manutenzione ordinaria. È responsabile del rispetto delle norme legali sulla circolazione e delle disposizioni aziendali applicabili. Registra e compila la documentazione di trasporto e di consegna, con tenuta e rispetto dello scadenziario adempimenti/interventi:

- Conduttore Specializzato di mezzi di trasporto che richiedano Patente di categoria C1, C e/o CE, **con oltre 36 mesi di effettivo lavoro nella mansione**
- Conduttore Specializzato di mezzi di trasporto che richiedano Patente con CQC merci o CQC persone

- Conducente Specializzato con abilitazione F.S. al traino di vagoni ferroviari
- Operatore addetto ai trasporti eccezionali

13) Autista Specializzato di autosnodato/autotreno

Conduce autosnodati con massa a pieno carico superiore a 3.500 kg, con patente di categoria D1, D1E, DE e D.

14) Gruista specializzato multisettoriale:

Con apposita Patente, manovra gru, anche con più ganci indipendenti, effettuando anche operazioni congiunte con altre gru richiedenti grande precisione ed elevata complessità per il sollevamento, il trasporto, il ribaltamento, il posizionamento, il montaggio di parti ingombranti e di difficoltoso piazzamento in relazione agli accoppiamenti da realizzare di macchinari o impianti o di strutture metalliche complesse. Per la conoscenza delle macchine e loro parti da sollevare e dei materiali utilizzati, anche coordinando altro personale, esegue lavori di elevata difficoltà per la scelta dei punti di attacco e delle attrezzature e per l'imbragaggio di materiale, in ausilio ad operazioni di montaggio e sistemazione di impianti, strutture metalliche, macchinari, di notevole dimensione, guidando le operazioni di sollevamento, di trasporto e di piazzamento, provvedendo, ove necessario, alla predisposizione di nuove attrezzature.

15) Supervisore impianti termici prima categoria

È conduttore di impianti termici munito di Patentino di Abilitazione di primo grado che, pur partecipando alle lavorazioni, coordina organizzativamente un gruppo di altri lavoratori al fine di garantire la continuità del servizio e la copertura "H24". Gestisce in autonomia lo scadenziario degli interventi di manutenzione, gli adempimenti previsti dalla legge, assicura il mantenimento delle condizioni di sicurezza d'impianto e sia responsabile di settore per la sicurezza e l'igiene nel lavoro degli addetti, nonché l'igiene ambientale.

Esemplificazioni e Profili "Servizi Socio Sanitari ed Educativi Formativi"

- *Il Lavoratore che con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Primo Alinea della Declaratoria del livello C1 "**Impiegato di Concetto - Supervisore e Coordinatore**" o "**Operatore Specializzato Settoriale - Supervisore e Coordinatore**".*

16) Infermiere/Ostetrico/Podologo/Fisioterapista/Logopedista/Ortottista e assistente oftalmologica/Terapista delle neuro e psicomotricità dell'età evolutiva/Tecnico ortopedico/Tecnico audiometrista/Tecnico audioprotesista/Tecnico di radiologia medica, per immagini e radioterapia/Tecnico di neurofisiopatologia/Tecnico di laboratorio biomedico/Tecnico riabilitazione psichiatrica:

In possesso di apposito titolo di studio e di specifiche abilitazioni nazionali e/o regionali, svolge **nei primi 36 mesi di effettivo lavoro nella mansione**, professioni sanitarie assistenziali, tecniche o riabilitative verso pazienti, partorienti, puerpere, anziani non autosufficienti, bambini, disabili, malati psichiatrici ecc., in collaborazione con i Medici e le altre professioni sanitarie.

17) Dietista:

In possesso del rispettivo Diploma Universitario abilitante, nei servizi di cucina e mense all'interno delle strutture: organizza e coordina le attività specifiche relative all'alimentazione in genere e alla dietetica in particolare; collabora con gli organi preposti alla tutela dell'aspetto igienico sanitario del servizio di alimentazione; elabora, formula e attua le diete prescritte dal Medico e ne controlla l'accettabilità da parte del paziente; collabora con altre figure al trattamento multidisciplinare dei disturbi del comportamento alimentare; studia ed elabora la composizione di razioni alimentari atte a soddisfare i bisogni nutrizionali dei gruppi e pianifica l'organizzazione dei servizi di alimentazione, sia di comunità di sani che di malati; svolge attività educativa e di informazione finalizzata alla diffusione di principi di alimentazione corretta, tale da consentire il recupero e il mantenimento di un buon stato di salute del singolo, di collettività e di gruppi di popolazione.

18) Cuoco Specializzato:

Ricevuta l'indicazione delle qualità e quantità richieste, per la provata esperienza e le proprie specialistiche competenze, appronta in autonomia cibi, dolci, bevande e servizi, propri delle sue mansioni, garantendo l'elevata qualità richiesta, l'integrale rispetto della disciplina sugli alimenti (HACCP) e il soddisfacente raggiungimento dei risultati. Coordina organizzativamente un gruppo di altri lavoratori.

Esemplificazioni e Profili "Area Culturale/Artistica"

❖ *Il Lavoratore che con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Primo Alinea della Declaratoria del livello C1 "**Impiegato di Concetto - Supervisore e Coordinatore**":*

19) Programmatore Turistico/Consulente di Viaggio/Esperto di Sviluppo Turistico Territoriale:

Per la propria elevata esperienza, idea, pianifica, promuove "prodotti" turistici sia in Italia che all'estero. Gestisce i rapporti con i fornitori dei servizi offerti, utilizzando le tecniche contrattuali prestabilite dalla Direzione. Si relaziona con l'amministrazione per gli aspetti contabili-fiscali e per la contrattualistica e con il Responsabile del marketing, da cui riceve indicazioni sulla tipologia del pacchetto da progettare. Coordina e supporta, da un punto di vista tecnico, nelle agenzie con vendita diretta al pubblico, l'attività degli addetti dei banconisti, l'attività di commercializzazione di viaggi propri o di viaggi a catalogo predisposti da terzi.

Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.

LIVELLO C2	
Titoli:	• **Impiegato Qualificato Settoriale** • **Operatore di Vendita di Quarta Categoria** • **Operatore Qualificato Settoriale** • **Operaio Qualificato Settoriale**

❖ *Primo Alinea*

Declaratoria livello C2: Impiegato Qualificato

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella "C/2" dell'art. 241 del presente CCNL, per la propria qualificata esperienza e competenza, sceglie soluzioni e svolge, con personale responsabilità, mansioni specialistiche d'area (*amministrative, tecniche, produttive o commerciali*) e relative operazioni complementari, anche di vendita. Coordina organizzativamente un gruppo di lavoratori di livello inferiore. Risponde al proprio Responsabile.

❖ *Secondo Alinea*

Declaratoria livello C2: Operatore di Vendita di Quarta Categoria

L'Impiegato Commerciale "*Qualificato*" che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella "C/2" dell'art. 241 del presente CCNL, avendo i Titoli e Requisiti necessari, è assunto stabilmente per promuovere presso i Clienti i servizi aziendali offerti. Ha anche l'incarico di ricercare e segnalare i potenziali Clienti.

❖ *Terzo Alinea*

Declaratoria livello C2: Operatore Qualificato

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella "C/2" dell'art. 241 del presente CCNL, a fronte di richieste d'intervento, svolge mansioni qualificate che comportino particolari conoscenze tecniche e adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite. Per l'elevata conoscenza del proprio ambito lavorativo, opera in completa autonomia esecutiva nel rispetto delle disposizioni generali aziendali e legali riferite alla propria area d'attività.

❖ *Quarto Alinea*

Declaratoria livello C2: Operaio Qualificato

In possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella "C/2" dell'art. 241 del presente CCNL, individua guasti ed effettua riparazioni, manutenzioni elettriche, idrauliche o meccaniche o la messa a punto di apparati, macchine o impianti, rispondendo al Responsabile Apicale d'area.

❖ *Quinto Alinea*

Lavoratore in **Mobilità Verticale**, Destinatario del Livello **C1**, nei primi 10 mesi d'inserimento formativo nella mansione (cfr. art. 123).

❖ *Sesto Alinea*

Lavoratore di **Prima assunzione**, Destinatario del Livello **C1**, nei primi 18 mesi d'inserimento formativo nella mansione (cfr. art. 124).

Esemplificazioni e Profili Ruoli Generali

- *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Primo Alinea della Declaratoria del livello C2 "**Impiegato Qualificato**":*

1) Impiegato Qualificato:

   Per l'esperienza e la competenza posseduta, opera in condizioni di elevata autonomia esecutiva nel settore di competenza, garantendo i risultati richiesti dalla mansione. È Addetto:

   - Contabilità
   - Acquisti
   - Gestione Ordini
   - Qualità
   - Amministrazione del Personale
   - Commerciale (*addetto alle Vendite e Post Vendita; addetto al controllo vendite; creatore o redattore di rapporti di informazioni commerciali)*
   - Bandi e Finanziamenti
   - Privacy/Riservatezza Dati e Antiriciclaggio
   - Deposito/Protocollazione Atti/Pratiche
   - Programmazione
   - CED
   - Servizio Tecnico/Produzione

2) Operatore Qualificato:

   Con competenza nella lingua italiana e, quando richiesto, con buona conoscenza in almeno una lingua straniera, intrattiene abitualmente i rapporti commerciali, amministrativi, tecnici ecc., con Collaboratori, Enti, Clienti, Banche o Fornitori. È Addetto all'ufficio:

   - Amministrativo
   - Approvvigionamenti
   - Commerciale
   - Logistica

3) Addetto EDP - Segretario di Direzione - Segretario con gestione pratiche riservate:

   Svolge, con specifica competenza, diligenza e collaborazione, più compiti quali: raccolta di dati, elaborazione di schede e situazioni, compilazione di registri o reperti obbligatori, tenuta di situazioni contabili, scadenziari, estratti conto, solleciti, predisposizione di comunicazioni e Verbali,

corrispondenza con i Clienti, ecc. Normalmente, risponde al proprio Capo Ufficio.

4) Impiegato Esperto Linguistico - Traduttore:

Con buona conoscenza in almeno una lingua straniera, intrattiene abitualmente i rapporti con i Clienti/Utenti, effettuando le traduzioni specialistiche d'area.

5) Tecnico grafico:

In possesso delle conoscenze e competenze richieste, è in grado di sviluppare soluzioni grafiche coerenti con le caratteristiche tecniche e funzionali e con gli obiettivi comunicativi dei prodotti da realizzare, tenendo conto del supporto con cui deve essere veicolato il prodotto (stampa, media elettronici, web, ecc.) e del target di riferimento.

6) Coordinatore comunità virtuale - *Web Community Manager*:

In possesso delle conoscenze e competenze richieste sul Marketing & Comunicazione digitale, coordina comunità virtuali presenti sul Web, creando e potenziando le relazioni tra i membri della stessa e tra questa e l'organizzazione committente. In particolare, promuove, controlla, analizza e valuta le conversazioni che si svolgono sulle varie risorse Web (siti Web, blog, social network).

7) Tecnico della formazione a distanza - *E-Learning*:

In possesso delle competenze e conoscenze tecniche informatiche, commerciali e formative, sviluppa percorsi formativi in modalità a distanza, misto (blended), rapid, mobile e-learning, monitorando i percorsi e ambienti di apprendimento on-line.
Sceglie tecnologie, approcci e strategie didattiche per i diversi livelli e contesti di apprendimento formale e non formale, tenendo conto della rapida e continua evoluzione dei modelli di costruzione e disseminazione della conoscenza e dell'apprendimento sul Web.

8) Tecnico della Comunicazione - Informazione:

In possesso delle conoscenze e competenze richieste, è in grado di sviluppare, gestire e coordinare azioni comunicative in funzione dei fabbisogni rilevati, di predisporre testi scritti e adottare stili e concetti comunicativi efficaci e adeguati al contesto.

9) Tecnico grafico:

In possesso delle conoscenze e competenze richieste, è in grado di sviluppare soluzioni grafiche coerenti con le caratteristiche tecniche e

funzionali e con gli obiettivi comunicativi dei prodotti da realizzare, tenendo conto del supporto con cui deve essere veicolato il prodotto (stampa, media elettronici, web, ecc.) e del target di riferimento.

10) Coordinatore comunità virtuale - *Web Community Manager*:

In possesso delle conoscenze e competenze richieste sul Marketing & Comunicazione digitale, coordina comunità virtuali presenti sul Web, creando e potenziando le relazioni tra i membri della stessa e tra questa e l'organizzazione committente. In particolare, promuove, controlla, analizza e valuta le conversazioni che si svolgono sulle varie risorse Web (siti Web, blog, social network). Costruisce e gestisce la relazione con gli Stakeholder on-line.

11) Tecnico della formazione a distanza - *E-Learning*:

In possesso delle competenze e conoscenze tecniche informatiche, commerciali e formative, sviluppa percorsi formativi in modalità a distanza, misto (blended), rapid, mobile e-learning, monitorando i percorsi e ambienti di apprendimento on-line.
Sceglie tecnologie, approcci e strategie didattiche per i diversi livelli e contesti di apprendimento formale e non formale, tenendo conto della rapida e continua evoluzione dei modelli di costruzione e disseminazione della conoscenza e dell'apprendimento sul Web.

12) Tecnico della Comunicazione - Informazione:

In possesso delle conoscenze e competenze richieste, è in grado di sviluppare, gestire e coordinare azioni comunicative in funzione dei fabbisogni rilevati, di predisporre testi scritti e adottare stili e concetti comunicativi efficaci e adeguati al contesto.

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Secondo Alinea della Declaratoria del livello C2 "**Operatore di Vendita di Quarta Categoria**":*

13) Operatore di Vendita di Quarta Categoria:

Compila i programmi e rapportini visite presso i Clienti, promuovendo i prodotti/servizi aziendali, indicando le eventuali esigenze particolari, al fine di permettere la predisposizione di preventivi conformi alle aspettative del Cliente. Opera normalmente in una zona assegnata o, trasversalmente alle zone, per categorie di prodotto.

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenza e Responsabilità previste dal Terzo Alinea della Declaratoria del livello C2 "**Operaio - Operatore Qualificato**":*

14) Addetto conduzione impianti:

Conduce impianti ed effettua manovre qualificate, anche complesse; concorre alla definizione dei parametri di lavorazione e delle fasi di esecuzione, con scelta delle attrezzature da utilizzare, anche in caso di introduzione di nuovi processi di lavorazione.

15) Muratore:

Svolge complesse lavorazioni di muratoria, quali getti di solai, pavimenti e rivestimenti, fognature, montaggio soglie, bancali e pareti. Provvede al montaggio di elementi prefabbricati in cantiere.

16) Gruista:

Nel rispetto delle disposizioni ricevute, con apposita Patente, manovra gru, anche a ponte, per il sollevamento, trasporto di materiali, parti di macchine, ecc. Effettua manovre qualificate di preciso posizionamento quale ausiliario delle operazioni di montaggio.

17) Spedizioniere/Pianificatore:

Opera con l'analisi di quadri sinottici complessi per l'introduzione, la manipolazione e la riconsegna delle merci.

18) Conduttore Qualificato di mezzi di trasporto che richiedano Patente di categoria C1, C e/o CE, **nei primi 36 mesi di effettivo lavoro nella mansione** - Trattorista:

Conduce automezzi per il trasporto di materiale, effettuando interventi di controllo, registrazione e di manutenzione ordinaria. È responsabile del rispetto delle norme legali sulla circolazione e delle disposizioni aziendali applicabili. Registra e compila la documentazione di trasporto e di consegna, con tenuta e rispetto dello scadenziario adempimenti/interventi.

19) Conduttore mezzi di trasporto:

Conduce autocarri o automezzi o locomotori (anche in collegamento con le F.S.) per il trasporto di materiale, effettuando interventi di controllo, registrazione e di manutenzione ordinaria, registrando e compilando la relativa documentazione, con tenuta e rispetto dello scadenziario adempimenti/interventi.

20) Conduttore impianti termici di Seconda categoria:

È conduttore di impianti termici di seconda categoria, munito di Patentino di Abilitazione di secondo grado, che coordina organizzativamente il gruppo di lavoro e concorre a garantire l'efficienza degli impianti, la continuità del servizio ed i corretti adempimenti previsti dalla Legge.

21) Magazziniere Qualificato:

Per la propria pluriennale esperienza aziendale, effettua tutte le movimentazioni richieste nel magazzino o dalla logistica aziendale, ivi comprese le operazioni di carico e scarico dei materiali dagli automezzi, carri ferroviari ecc. Rileva le giacenze, segnala le scadenze dei prodotti, il riordino delle scorte e compila tutti i documenti di pertinenza. Può coordinare l'organizzazione del lavoro anche degli addetti esterni, quali trasportatori, fornitori ecc.

22) Operaio Qualificato Riparatore, Manutentore:

A fronte di richieste e/o interventi, calendarizzati e non, per le proprie qualificate competenze di settore, effettua lavori richiedenti conoscenze tecniche particolari ed elevate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite, individuando i guasti di normale difficoltà, in relazione ai mezzi e/o strumenti disponibili. Effettua installazioni, riparazioni e manutenzioni. Risponde al proprio Responsabile diretto.

Esemplificazioni e Profili "Servizi Socio Sanitari ed Educativi Formativi"

- *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenza e Responsabilità previste dal Terzo Alinea della Declaratoria del livello C2 "**Operaio - Operatore Qualificato**":*

23) Operatore Socio-Sanitario Qualificato che assiste soggetti non autosufficienti, anche in condizioni di imprevedibilità:

In possesso di specifica formazione educativa, sanitaria e sociale, opera in ambito socio-assistenziale e socio-sanitario presso Case di cura, strutture mediche, reparti, infermeria, centri di riabilitazione, rete di assistenza domiciliare ecc., svolgendo servizi qualificati di assistenza alle persone non autosufficienti, anche in condizioni d'imprevedibilità, collaborando con il personale medico/sanitario/educativo di riferimento. Programma specifiche attività socio-assistenziali in base ai bisogni degli Utenti.

24) Sorvegliante Unico d'infanzia Qualificato - Educatore - Animatore Professionale:

In possesso del diploma e delle necessarie abilitazioni, nell'ambito delle attività educative e ludiche ricreative, sorveglia i bambini, propone giochi e attività di animazione in appositi spazi dedicati. Può coordinare organizzativamente un gruppo di altri lavoratori di livello inferiore.

25) Assistente Corsi di Formazione - Tutor nei percorsi formativi - Operatore dei Servizi informativi e di orientamento:

Con specifica collaborazione e competenza, svolge servizi qualificati in ambito formativo, quali: organizzazione di attività formative complesse, coordinamento e tutoraggio.

26) Parrucchiere/Barbiere/Estetista Qualificato:

Esegue mansioni qualificate di: lavaggio, massaggio, decolorazione, tintura, acconciatura e taglio di capelli e barba, con utilizzo della necessaria attrezzatura o di manicure, pedicure, depilazione, trattamenti al viso, massaggio al corpo, trucco di base con l'applicazione di prodotti specifici e utilizzo di apparecchiature idonee.

27) Massaggiatore - Massoterapista Qualificato:

Effettua massaggi con tecniche qualificate per la prevenzione, il mantenimento, il miglioramento del benessere psico-fisico ed estetiche (*tonificante, rilassante, linfodrenante, connettivale ecc.*), con applicazione di prodotti specifici (*creme, oli ecc.*) e utilizzo di apparecchiature, con oltre 4 anni di effettivo lavoro nella mansione.

28) Cuoco Qualificato:

Nel rispetto delle priorità generali fornite dal Responsabile, con specifica collaborazione, prepara con diligenza ed esperienza prodotti o loro parti, quali cibi, dolci, gelati, pizze ecc., rispettando le ricette e le indicazioni ricevute, con corretto utilizzo delle attrezzature necessarie. Cura il riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature. Tali mansioni sono normalmente integrate a quelle ausiliarie di preparazione, pulizia, confezionamento e distribuzione dei pasti.

Esemplificazioni e Profili "Area Sport"

- *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenza e Responsabilità previste dal Terzo Alinea della Declaratoria del livello C2 "**Operaio - Operatore Qualificato**":*

29) Istruttore discipline sportive (di ginnastica, *fitness*, nuoto, danza, sci, yoga ecc.):

In possesso dell'Abilitazione prevista e di pluriennale esperienza, insegna discipline sportive, riabilitative e si assicura del rispetto delle condizioni di sicurezza e salubrità da parte degli Utenti.

30) Bagnino di salvataggio:

Vigila sulla sicurezza dei bagnanti nelle piscine, prevenendo gli incidenti in acqua o, se già avvenuti, in attesa dei soccorsi, mette in atto le tecniche di salvataggio e di primo soccorso acquisite tramite specifico corso di formazione e periodicamente aggiornate. Regola le attività di balneazione e veglia sul comportamento degli utenti. Applica e fa rispettare i regolamenti della piscina. Verifica periodicamente la chimica delle acque e le condizioni igieniche dell'ambiente.

Esemplificazioni e Profili "Area Culturale/Artistica"

- *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenza e Responsabilità previste dal Terzo Alinea della Declaratoria del livello C2 "**Operaio - Operatore Qualificato**":*

31) Informatore/Promotore turistico:

Con elevate conoscenze linguistiche, turistiche ed esperienza, informa, organizza e promuove viaggi ed eventi, trovando le soluzioni più adatte alle richieste dai Clienti, in termine temporali, di qualità e di costo.

32) Accompagnatore turistico:

Con elevate competenze, conoscenze linguistiche, turistiche ed adeguata esperienza, assiste e accompagna persone singole o gruppi nei viaggi, anche fornendo loro elementi di interesse turistico, artistico, culturale sulle zone visitate e di transito, occupandosi della buona riuscita del viaggio. Allo scopo, provvede agli adempimenti e documenti necessari per il viaggio e il soggiorno, nonchè all'organizzazione delle singole giornate.

33) Guida turistica o Museale:

In possesso della necessaria abilitazione provinciale, accoglie, guida e accompagna singoli o gruppi di turisti nelle visite ad opere d'arte, musei e gallerie, scavi archeologici, illustrando attrative storiche, artistiche,

monumentali, paesaggistiche locali, culturali, folcloristiche e di spettacolo, rispondendo alle eventuali domande dei turisti. Può concorrere ad organizzare i percorsi di visita.

Esemplificazioni e Profili "Ambiente"

- *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenza e Responsabilità previste dal Terzo Alinea della Declaratoria del livello C2 "**Operaio - Operatore Qualificato**":*

34) Controllore:

Svolge compiti di valutazione e di intervento sugli impianti di mungitura, i controlli degli impianti e delle produzioni ed è capace di fornire agli allevatori le connesse indicazioni sull'alimentazione e la fecondazione, svolge assistenza nelle aziende con conoscenza tecnico-produttiva nei rispettivi campi, collabora con l'agronomo e il veterinario nelle funzioni di controllo di qualità a livello aziendale, sulle macellazioni nonché sulla produzione e trasformazione dei prodotti zootecnici, nonché svolge funzioni di controllore.

35) Ibridatore, Innestatore e Selezionatore:

Esegue incroci varietali per ottenere ibridi di 1ª generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità dell'intero ciclo di lavorazione assegnatogli.

36) Enologo:

Provvede a tutte le operazioni concernenti la produzione di vini e bevande alcoliche, dispone e controlla le operazioni di pigiatura, fermentazione e chiarificazione dei travasi. Accerta, anche attraverso le analisi di campioni, le caratteristiche relative alla gradazione alcolica, gusto, odore e colore di un dato vino e di una data bevanda alcolica.

37) Primo Assistente Veterinario:

Assiste nella clinica veterinaria, il responsabile veterinario laureato interno all'azienda o il medico veterinario esterno, svolgendo tutte le diverse mansioni qualificate richieste.

Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.

LIVELLO D1	
Titoli:	• **Impiegato di Elevato Ordine Settoriale** • **Operatore Esperto Settoriale**

Declaratoria Livello D1

❖ *Primo Alinea*

Declaratoria livello D1: Impiegato di Elevato Ordine

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella "D/1" dell'art. 241 del presente CCNL, con specifica collaborazione e con autonomia esecutiva, svolge lavori che richiedano adeguate competenze teoriche o acquisite mediante pratica ed elevata esperienza nel settore in cui opera, e garantisce l'effettuazione corretta dei compiti e delle opere di competenza. Risponde al Capo Ufficio, o Capo Servizio, o al Coordinatore o ad altro Lavoratore inquadrato a livello superiore.

❖ *Secondo Alinea*

Declaratoria livello D1: Operatore Esperto Settoriale

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella "D/1" dell'art. 241 del presente CCNL, con specifica collaborazione e con autonomia esecutiva, svolge compiti operativi, per i quali siano richieste adeguate conoscenze teoriche settoriali e capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite. Risponde al Coordinatore di settore o ad altro Lavoratore inquadrato a livello superiore.

❖ *Terzo Alinea*

Lavoratore in **Mobilità Verticale**, Destinatario del Livello **C2**, nei primi 8 mesi d'inserimento formativo nella mansione (cfr. art. 123).

❖ *Quarto Alinea*

Lavoratore di **Prima assunzione**, Destinatario del Livello **C2**, nei primi 16 mesi d'inserimento formativo nella mansione (cfr. art. 124).

Esemplificazioni e Profili Ruoli Generali

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenza e Responsabilità previste dal Primo Alinea della Declaratoria del livello D1 "**Impiegato di Elevato Ordine**":*

1) Impiegato di Elevato Ordine:

Svolge diverse operazioni amministrative concatenate o effettua servizi che richiedono conoscenze settoriali, esperienza e particolare attenzione. Utilizzando schemi o programmi già predisposti, raccoglie, spunta, imputa, registra ed elabora dati, verificando e controllando le operazioni effettuate, garantisce un evoluto utilizzo dei programmi di videoscrittura, calcolo, presentazione e simili, compilando schede, registri, moduli e fascicoli. Effettua l'inserimento dati, appronta la documentazione necessaria alle pratiche elaborate, e/o rispondendo alle richieste del Suo Responsabile:

- Operatore di videoscrittura con conoscenza ed utilizzo integrato dei programmi Word, Excel ecc.
- Archivista/Protocollista
- Addetto archiviazione lucidi e trascrizione o duplicazione disegni anche utilizzando supporti informatici
- Addetto ai servizi di portineria diurna/notturna, con controllo mediante di più apparecchiature di videosorveglianza e gestione allarmi con forze di Polizia, stesura rapportini, registrazione visitatori ecc.

2) Addetto pratiche operative - Addetto verifica incassi e pagamenti:

Svolge, con specifica competenza, diligenza e collaborazione, uno o più compiti quali: raccolta di dati, registrazione di schede, compilazione di registri o reperti obbligatori, tenuta di scadenziari o di estratti conto, solleciti ai Clienti o ai Fornitori, rispondendo al proprio Capo Ufficio.

3) Impiegato Contabile:

Su indicazione del Responsabile, predispone, registra ed archivia la documentazione di consegna, i documenti di trasporto e le fatture elettroniche.

4) Impiegato Commerciale:

Fornisce alla clientela informazioni telefoniche complesse sui prodotti e servizi aziendali, oltre che informazioni su modi e tempi di pagamento, di consegna, intervento, ecc.

5) Addetto Assistenza post vendita - *Customer Care*:

Fornisce l'assistenza post-vendita, raccogliendo i reclami e rilevando la soddisfazione dei Clienti, tramite una postazione telefonica o informatica.

6) Addetto Salvataggi EDP:

Effettua i salvataggi dei dati conformemente agli schemi e alle procedure ricevute.

7) Centralinista/Addetta ricevimento bilingue - Addetto Accoglienza:

È addetto alla gestione delle telefonate, alla preparazione, consegna e ricevimento della posta, anche elettronica, al ricevimento e registrazione dei visitatori, anche con l'uso semplice della lingua straniera richiesta. È addetto alle attività di prima informazione e accoglienza.

8) Addetto ai servizi di prenotazione - Addetto Registri:

Con specifica collaborazione e conoscenza dei termini di settore, provvede all'acquisto o prenotazione di biglietti, viaggi e trasferte, richieste documenti e fascicoli, stampe visure ecc.

9) Operatore informatico:

Con specifica collaborazione, competenza e conoscenza dei termini tecnici del settore informatico, effettua le attività previste per i sistemi di elaborazione.

10) Operatore di stampa:

Con specifica collaborazione e conoscenza settoriale, è in grado di realizzare un prodotto stampato attraverso l'applicazione di diversi sistemi di stampa, tenendo conto delle caratteristiche essenziali del progetto grafico e degli standard definiti per l'allestimento e il confezionamento dello stampato.

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenza e Responsabilità previste dal Secondo Alinea della Declaratoria del livello D1 "**Operatore Esperto Settoriale**":*

11) Riparatore:

Effettua, anche su linee di montaggio, interventi di normale difficoltà su apparecchiature a serie o loro parti per la riparazione di guasti aventi carattere di ricorrenza.

12) Addetto conduzione impianti:

Conduce impianti ed effettua manovre di normale difficoltà nel rispetto dei parametri di lavorazione stabiliti e delle disposizioni ricevute.

13) Autista di autocarro:

Conduce autoveicolo composto di una motrice della categoria B e di un rimorchio o semirimorchio con massa massima autorizzata inferiore o uguale a 3.500 kg, per il quale sia richiesta la Patente di categoria BE:

14) Autista di autotreno:

Conduce autotreno composto da autovettura trainante rimorchio di massa massima autorizzata superiore ai 750 kg, ma con massa massima autorizzata di tale combinazione inferiore a 4.250 kg, per il quale sia richiesta la Patente di Categoria B96.

15) Carellista:

Sulla base di istruzioni operative, conduce carelli elevatori o trasloelevatori di portata superiore a 3 tonnellate per il trasporto, smistamento e sistemazione dei materiali.

16) Imbragatore/Addetto alla movimentazione interna:

Con specifica esperienza e collaborazione, svolge abitualmente uno o più compiti, quali: trasporto di materiale a bordo di mezzi, provvedendo alle operazioni di carico e scarico; manovra gru effettuando operazioni per il sollevamento, il trasporto e il posizionamento di materiali; esegue imbragaggi di materiali guidandone il sollevamento, il trasporto e il deposito.

17) Conduttore autogru/Operatore carroponte:

Con apposita patente, conduce autogru, effettuando attività di normale difficoltà per il sollevamento, il trasporto, la sistemazione di materiali o macchinari.

18) Trattorista:

Conduce trattori, carrelli, trainanti rimorchi, per il trasporto di materiali, curando il prelievo e la consegna degli stessi, nel rispetto delle disposizioni aziendali in materia di movimentazione.

19) Montatore macchinario/Costruttore su banco/Costruttore su macchine:

Esegue lavori di normale difficoltà per la costruzione (su banco o su macchine operatrici normalmente non attrezzate) o per il montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti.

20) Manutentore meccanico/Manutentore elettrico/Installatore impianti:

Esegue, con l'individuazione di semplici guasti di facile rilevazione, lavori di normale difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di

macchine o impianti, oppure per l'installazione d'impianti elettrici di luce e forza motrice o fluidodinamici.

21) Saldatore:

Esegue normali saldature ad arco e/o ossiacetileniche.

22) Verniciatore:

Esegue lavori di normale difficoltà per la verniciatura su macchinari automatizzati (posiziona il pezzo, miscela e carica la vernice, avviare le operazioni e verifica il processo di lavorazione). Secondo le disposizioni ricevute, controllo che il prodotto sia conforme agli standard richiesti.

23) Muratore - Carpentiere

Confeziona calcestruzzi, malte e svolge normali attività di muratoria, carpenteria e lavorazione del ferro. Svolge anche normali attività di riparazione muraria e restauri di archi, piattebande, volte a crocieta ecc.

24) Imballatore:

Esegue lavori di normale difficoltà per l'imballaggio di attrezzature, macchinari, impianti o loro parti, di particolare forma e dimensione, costruendo e stabilendo l'opportuna collocazione di tiranti, sostegni, protezioni, ancoraggi in legno, necessari secondo le disposizioni ricevute per garantire la sicurezza del trasporto, provvedendo, ove necessario, alla costruzione delle casse e delle gabbie.

25) Magazziere Esperto Settoriale:

Sulla base delle istruzioni ricevute, mediante operazioni di normale difficoltà, provvede allo smistamento della merce, al suo imbustamento, etichettatura, piegatura, riordino ed eventuale applicazione dei sistemi di antitaccheggio. Effettua il controllo visivo della qualità del prodotto o della merce, segnalando eventuali anomalie riscontrate. Segnala la necessità di riordino delle scorte di magazzino. Compila le distinte di spedizione. Effettua il riordino del proprio ambiente di lavoro. Esegue lavori di normale complessità per l'imballaggio di prodotti, o loro parti, in casse, in stender o in cestoni, secondo le specifiche esigenze. Effettua operazioni di sollevamento, trasporto di materiali e loro posizionamento.

Esemplificazioni e Profili "Servizi Socio Sanitari ed Educativi Formativi"

- *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenza e Responsabilità previste dal Secondo Alinea della Declaratoria del livello D1 "**Operatore Esperto Settoriale**".*

26) Operatore Socio Sanitario Generico, che assiste soggetti non autosufficienti (*):

In possesso di specifica formazione sanitaria, socio-assistenziale e socio-sanitario, opera presso Case di cura, Strutture mediche, Infermerie, Centri di riabilitazione, Rete di assistenza domiciliare ecc., svolgendo servizi di assistenza generica alle persone non autosufficienti, ivi comprese le pulizie del corpo e cambio biancheria, collaborando con il personale medico/sanitario di riferimento.

(*) Nota applicativa: Indennità di Mansione per Operatore Socio Sanitario di Livello D1 o D2

Tenuto conto che l'assistenza prevista dall'Operatore Socio Sanitario di Livello D1 o D2 comprende pulizie del luogo di degenza, della persona ammalata, il cambio e la sistemazione della biancheria personale e del letto, per tale Lavoratore, oltre alla retribuzione prevista per il proprio livello e per l'anzianità di servizio (Scatti), avrà diritto anche all'Indennità di Mansione secondo le condizioni di cui all'art. 255.

27) Puericultrice:

In possesso di specifica formazione, effettua attività d'assistenza all'infanzia e cura dei bambini, collaborando con il personale medico/sanitario di riferimento e interagendo con le famiglie.

28) Massaggiatore - Massoterapista:

Effettua massaggi per la prevenzione, il mantenimento, il miglioramento del benessere psico-fisico ed estetiche (tonificante, rilassante, linfodrenante, connettivale ecc.), con applicazione di prodotti specifici (creme, oli ecc.) e utilizzo di apparecchiature, fino a 4 anni di effettivo lavoro nella mansione.

29) Cuoco Esperto Settoriale - Addetto distribuzioni pasti in corsia - Banconiere - Addetto alla caffetteria:

Con competenza specifica, esegue mansioni di preparazione dei pasti o servizi di bar e caffetteria, che richiedono capacità settoriali, comunque acquisite, ed effettua le distribuzioni personalizzate in corsia, garantendo il raggiungimento del risultato.

30) Addetto al confezionamento di prodotti alimentari:

Esegue mansioni complesse settoriali di confezionamento di prodotti alimentari per consentire la loro conservazione, trasporto e distribuzione, usando diverse tecniche a seconda del tipo di prodotto da confezionare e del materiale utilizzato: l'aggraffatura, l'imbottigliamento, la pastorizzazione, la sterilizzazione, l'etichettatura, la pallettizzazione, l'incellophanatura, ossia tutte quelle operazioni necessarie a proteggere il prodotto e a preservarlo dal deterioramento.

31) Parrucchiera/Estetista/Barbiere Esperto

In possesso di normali conoscenze, è in grado di: offrire completa assistenza ed eseguire permanenti, tinture e decolorazioni, messa in piega, lavatura capelli, frizioni, nonché prestazioni di manicure e pedicure estetiche, rasatura della barba e pettinatura o eseguire manicure, pedicure estetica, depilazione, trattamenti al viso, massaggio al corpo, trucco e applicazione prodotti specifici.

32) Fanghino - Addetto alle cure inalatorie:

Negli stabilimenti di fangoterapia e termali, è addetto alla sorveglianza e alla cura dei fanghi termali, provvede alla loro applicazione, al loro recupero e ai bagni ozonizzanti, con oltre 4 anni di effettivo lavoro nella mansione.

Esemplificazioni e Profili "Area Sport"

- *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenza e Responsabilità previste dal Secondo Alinea della Declaratoria del livello D1 "**Operatore Esperto Settoriale**":*

33) Assistente di Sala - *Personal Trainer*

Con specifica collaborazione e competenza, assiste gli Utenti nel corretto utilizzo delle macchine e attrezzature e per la programmazione dell'allenamento. In possesso delle nozioni di primo soccorso, interagisce proficuamente con le altre Figure medico sanitarie, a seconda delle situazioni.

34) Addetto ai servizi ai bagnanti, con brevetto di nuoto

Con brevetto di nuoto, vigila sulla sicurezza dei bagnanti nelle piscine, facendo rispettare le regole di condotta determinate dalla Direzione e, in caso di emergenza, dopo aver portato in salvo l'assistito, chiama i soccorsi appropriati.

35) Operatore Esperto di scuderia - Artiere:

Con specifica collaborazione e competenza, svolge attività di assistenza durante le visite veterinarie e la ferratura dei cavalli; in base alle indicazioni ricevute dal Responsabile, effettua con competenza applicazioni di trattamenti-medicamenti (creme, pomate, disinfettanti, fasce da riposo, integratore ecc.). E' incaricato del mantenimento e cura delle condizioni dei cavalli e delle sessioni di allenamento.

Esemplificazioni e Profili "Area Culturale/Artistica"

- *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenza e Responsabilità previste dal Primo Alinea della Declaratoria del livello D1 "**Impiegato di Elevato Ordine**":*

36) Operatore Viaggi/ Addetto ai servizi di prenotazione e biglietteria:

Con specifica collaborazione e conoscenza linguistica dei termini tecnici specifici, propone viaggi, tour, gite già organizzate seguendo il loro iter d'acquisto. Provvede all'acquisto o prenotazione di biglietti aerei, ferroviari, navali ecc.

37) Tecnico Musicale - Musicoterapista:

In possesso di competenze musicali e sull'utilizzo degli strumenti, è il tecnico di riferimento nelle attività di animazione, spettacolo e di assistenza/terapia.

38) Operatore Addetto al restauro:

In possesso di competenze tecnico pratiche e conoscenze acquisite, anche attraverso corsi di formazione professionale, svolge lavori nell'ambito degli interventi di restauro, esegue scavi archeologici con le metodologie indicate dal Preposto che comportano la conoscenza di specifiche tecniche.

Esemplificazioni e Profili "Ambiente"

- *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenza e Responsabilità previste dal Secondo Alinea della Declaratoria del livello D1 "**Operatore Esperto Settoriale**":*

39) Addetto al Laboratorio:

Con specifica collaborazione effettua, con diligenza ed esperienza le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni o alle colture in vitro o ai test sanitari sulle piante.

40) Potatore artistico di piante:

Con specifica esperienza esegue la potatura artistico-figurativa di piante ornamentali od alberi di alto fusto.

41) Giardiniere Qualificato - Preparatore di miscele e trattamenti antiparassitari:

Effettua lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, la semina dei vari tipi di piante, le cura delle malattie delle stesse, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, le serre, i materiali necessari. È addetto alla disinfestazione, derattizzazione e disinfezione, con scelta dei prodotti preconfezionati.

42) Addetto a lavori nei serbatori, vasche e silos:

Con specifica competenza e rispetto delle norme di sicurezza, effettua attività di riempimento delle cisterne o dei silos, curandone la manutenzione ordinaria e la pulizia.

43) Assistente Veterinario:

Assiste nella clinica veterinaria, il responsabile veterinario laureato interno all'azienda o il medico veterinario esterno, svolgendo le elevate mansioni d'ordine richieste.

Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.

LIVELLO D2	
Titoli:	• **Impiegato d'Ordine Settoriale** • **Operatore Comune Settoriale**

❖ *Primo Alinea*

Declaratoria livello D2: Impiegato d'Ordine

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella "D/2" dell'art. 241 del presente CCNL, svolge con specifica collaborazione mansioni d'ordine ed esecutive, anche articolate su più esemplificazioni professionalmente omogenee, cioè di pari livello. Opera anche con l'uso di normali attrezzature (autovetture), documenti (*schede, registri ecc.*) e/o apparecchi (*PC, telefoni, palmari ecc.*). È in possesso di formazione specifica e/o esperienza pratica. Risponde al proprio Responsabile.

❖ *Secondo Alinea*

Declaratoria livello D2: Operatore Comune

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella "D/2" dell'art. 241 del presente CCNL, con specifica collaborazione e nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute e sotto la direzione o il controllo, anche documentale o remoto, di altro Responsabile, svolge mansioni pratiche ed esecutive, che possono essere articolate su più esemplificazioni professionalmente omogenee, cioè di pari livello. Può utilizzare macchine e/o apparecchiature di uso corrente o ad esse analoghe. È richiesta normale formazione specifica e/o esperienza pratica.

❖ *Terzo Alinea*

Lavoratore in **Mobilità Verticale**, Destinatario del Livello **D1**, nei primi 6 mesi d'inserimento formativo nella mansione (cfr. art. 123).

❖ *Quarto Alinea*

Lavoratore di **Prima assunzione**, Destinatario del Livello **D1**, nei primi 14 mesi d'inserimento formativo nella mansione (cfr. art. 124).

Esemplificazioni e Profili Ruoli Generali

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenza e Responsabilità previste dal Primo Alinea della Declaratoria del livello D2 "**Impiegato d'Ordine**":*

1) Impiegato d'Ordine:

È addetto alle attività di: protocollo, archivio, fotocopiatura e stampa completa di documenti (*fronte e verso, graffettatura, fascicolazione e/o plastificazione ecc.*); ricevimento, centralino telefonico e corrispondenza interna/esterna; immissione dati su maschere già predisposte e/o nei fogli di calcolo; videoscrittura. Su indicazione del Responsabile effettua diverse operazioni, rispettando disposizioni, procedure o schemi predeterminati: stampa situazioni, cura lo scadenziario, ecc.:

- Amministrativo
- Commerciale
- Tecnico - Informatico
- Addetto al Centralino - Addetto al *Call Center*
- Addetto alla Reception - Accoglienza Clienti
- Archivista - Videoscritturista
- Addetto posta, interna ed esterna, ivi compresa elettronica
- Addetto fotocopiatura/stampa/scansione/archivio documenti, testi, anche su fronte e retro con impaginazione, graffettatura, rilegatura
- Addetto al riordino di schede, dati e documenti in successione numerica, ordine alfabetico per cliente/fornitore, tipologia ecc.
- Addetto a servizi esterni per disbrigo commissione ordinari

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenza e Responsabilità previste dal Secondo Alinea della Declaratoria del livello D2 "**Operatore Comune**":*

2) Conduttore di mezzi richiedenti Patente B - Conduttore di carrelli elevatori di massa complessiva fino a 3.000 kg - Imbragatore - Addetto alla

movimentazione interna - Ausiliario Gruista:

Svolge abitualmente uno o più compiti semplici, quali: trasporto e consegna di materiale a bordo di mezzi richiedenti il possesso di Patente di categoria B, provvedendo anche alle operazioni di carico e scarico; manovra carrelli elevatori effettuando semplici operazioni per il sollevamento, il trasporto e il posizionamento di materiali; esegue imbragaggi semplici di materiali guidandone il sollevamento, il trasporto e il deposito.

3) Autista di autocarro

Conduce automezzi con massa massima autorizzata inferiore o uguale a 3.500 kg, richiedenti Patente di categoria B.

4) Imballatore:

Esegue lavori semplici per l'imballaggio in casse o in gabbie di attrezzature, macchinari, prodotti, o loro parti, costruendoli secondo le disposizioni ricevute, provvedendo alla collocazione delle casse o gabbie, con opportuni sostegni e tiranti, sui mezzi di trasporto o in container.

5) Addetto macchine/impianti/sistemi automatizzati:

Sulla base di precise istruzioni/disposizione o procedure, mediante semplici ed elementari operazioni settoriali, provvede all'alimentazione di macchine operatrici appartenenti ad un sistema automatizzato ed alla sua sorveglianza. Segnala le anomalie riscontrabili mediante indicazioni elementari del sistema informativo e/o indicazioni visive o acustiche. Ove richiesto, effettua il normale controllo visivo della qualità del prodotto.

6) Attrezzista/Manutentore/Montatore/Formatore/Cassaio/Collaudatore/Saldatore/Meccanico ausiliario:

Esegue semplici lavori di costruzione, di manutenzione, di saldatura o di montaggio di attrezzature, di macchinari, d'impianti o parti di essi; ovvero esegue attività ausiliarie nell'attrezzamento di macchinari o in operazioni similari; ovvero effettua semplici montaggi in linea e/o collaudi visivi con strumenti preregolati.

7) Operaio Comune:

Con il necessario pregresso affiancamento e/o modesto periodo di formazione, effettua semplici attività esecutive e ripetitive, in linea, di assemblaggio, di manutenzione ecc., sfalcio dell'erba, sostituzione corpi illuminanti, accensione/spegnimento impianti secondo procedure prefissate:

- Addetto alimentazione di macchine automatiche, senza obbligo di controllo sul lavorato, che sia eccedente a quello normale visivo

- Addetto a semplice collocazione dei pezzi nelle catene di lavaggio/verniciatura/essicazione e/o loro scarico
- Addetto all'alimentazione della linea e/o delle stazioni di montaggio

8) Addetto magazzino e/o Terminal:

Nel rispetto delle disposizioni ricevute, compila le liste di riordino dei materiali necessari per la loro apposizione ed effettua i successivi ordini alle condizioni previste.

9) Fattorini - Portapacchi/Autista:

Secondo i programmi ricevuti, anche attraverso sistemi informatizzati o telematici, con l'uso di normali veicoli (*automobili o autocarro*), che richiedono il possesso di Patente di categoria B, effettua abitualmente le consegne e i ritiri di pacchi, documenti e/o cibi, compilando i relativi avvisi di consegna e/o di mancato recapito.

10) Addetto alle attività di spazzamento e raccolta/Addetto manutenzione delle aree verdi:

Nel rispetto delle indicazioni ricevute, effettua attività di pulizia, spazzamento, raccolta, irrigazione e mantenimento dell'ordine e decoro ambientale. È addetto alle potature, alle piantumazioni, alla messa in opera di palificazioni e staccionate o alla potatura di potenza, che opera in squadra con lavoratori di livello superiore

11) Addetto alle pulizie e Sanificazione

In collaborazione e conformemente alle disposizioni ricevute, effettua la sanificazione degli ambienti, provvedendo alla loro pulizia e disinfezione, così come al ripristino dei livelli previsti. Effettua le pulizie e il riordino del/dei locale/i, magazzino/i, stanza/e, reparto/i e/o uffici, anche utilizzando normali strumenti d'uso comune (*aspirapolvere, spazzatrici, prodotti per la pulizia*), provvede alla segnalazione/segregazione di sicurezza dei luoghi ove opera, secondo le disposizioni generali ricevute. Svuota cestini, pulisce le superfici, gli uffici, i bagni, le scale ecc.

12) Addetto alla sicurezza accessi - Sorvegliante - Guardiano - Usciere/Portiere - Fattorino - Accompagnatore Clienti/Visitatori:

Nel rispetto delle indicazioni ricevute, effettua attività di controllo visivo degli accessi; registrazione e regolazione del flusso delle persone e merci in entrata e uscita; attività ausiliarie alla viabilità e fruizione dei servizi, registrazione, esazione e custodia nei parcheggi.

Esemplificazioni e Profili "Servizi Socio Sanitari ed Educativi Formativi"

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenza e Responsabilità previste dal Secondo Alinea della Declaratoria del livello D2 "**Operatore Comune**":*

13) Operatore Socio Sanitario che assiste soggetti autosufficienti (*)

Con specifica collaborazione e competenza, svolge servizi comuni alla persona in ambito socio-assistenziale, assistendo soggetti autosufficienti (pazienti, partorienti, puerpere, disabili, malati e anziani), ivi comprese le pulizie del corpo, il cambio biancheria e la pulizia ambientale.

(*) Nota applicativa: Indennità di Mansione per Operatore Socio Sanitario di Livello D1 o D2

Tenuto conto che l'assistenza prevista dall'Operatore Socio Sanitario di Livello D1 o D2 comprende pulizie del luogo di degenza, della persona ammalata, il cambio e la sistemazione della biancheria personale e del letto, per tale Lavoratore, oltre alla retribuzione prevista per il proprio livello e per l'anzianità di servizio (Scatti), avrà diritto anche all'Indennità di Mansione secondo le condizioni di cui all'art. 255.

14) Addetto all'assistenza di base o ai servizi tutelari:

Per conto dell'assistito o degli assistiti, svolge congiuntamente lavori generici e servizi domiciliari, quali: posta, acquisti e pulizie; lavori domestici; assistenza nell'igiene personale e nella preparazione dei pasti; conducente di automezzi.

15) Animatore Bambini - Aiuto Sorvegliante d'infanzia - *Baby sitter*:

Nell'ambito delle attività ludiche ricreative, concorre a sorvegliare i bambini, proporre giochi e attività di animazione in appositi spazi dedicati.

16) Addetta alle attività ausiliarie e di supporto in ambito scolastico e sanitario

17) Aiuto Parrucchiera/Aiuto Barbiere/Aiuto Estetista

18) Fanghino - Addetto alle cure inalatorie:

Negli stabilimenti di fangoterapia e termali, è addetto alla sorveglianza e alla cura dei fanghi termali, provvede alla loro applicazione, al loro recupero e ai bagni ozonizzanti, fino a 4 anni di effettivo lavoro nella mansione.

Esemplificazioni e Profili "Area Sport"

- *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenza e Responsabilità previste dal Secondo Alinea della Declaratoria del livello D2 "**Operatore Comune**":*

19) Ausiliario di Sala

Nell'ambito delle attività sportive e ricreative, concorre a sorvegliare gli utenti, dando le informazioni di base sull'utilizzo delle macchine.

20) Addetto alla manutenzione dei campi sportivi e delle piscine

Nel rispetto delle indicazioni ricevute, effettua semplici attività di manutenzione quali, sfalcio dell'erba, ricevimento posta, sostituzione corpi illuminanti, accensione/spegnimento impianti secondo procedure prefissate, piantumazioni, messa in opera di palificazioni e staccionate, sfalcio dell'erba, piccole manutenzioni, pulizie ecc.

21) Addetto alla manutenzione della spiaggia:

Nel rispetto delle indicazioni ricevute, compatta e liscia la spiaggia, pulisce i camminamenti e le parti comuni delle strutture, rastrella i detriti (*alghe, rifiuti*), raccoglie i rifiuti, utilizza gli strumenti per la pulizia della spiaggia, anche di tipo meccanico).

22) Operatore di scuderia di base:

Nel rispetto delle indicazioni ricevute, effettua attività di base quali: la pulizia dei box, delle mangiatoie e beverini; lo stoccaggio del fieno e mangimi; la distribuzione delle razioni giornaliere; la pulizia degli equidi, con normale utilizzo dei principali utensili e prodotti; l'insellaggio e dissellaggio ecc.

Esemplificazioni e Profili "Area Culturale/Artistica"

- *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenza e Responsabilità previste dal Secondo Alinea della Declaratoria del livello D2 "**Operatore Comune**":*

23) Accompagnatore:

Nel rispetto delle indicazioni ricevute, accompagna i turisti nei loro luoghi di destinazione, con i normali mezzi di autotrasporto.

24) Animatore/Ballerino/Cantante:

Svolge attività nell'ambito delle attività ludiche ricreative, quali: recite teatrali, balletti, riprese cinematografiche e simili.

Esemplificazioni e Profili "Ambiente"

- *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenza e Responsabilità previste dal Secondo Alinea della Declaratoria del livello D2 "**Operatore Comune**":*

25) Operaio agricolo/Raccoglitore - Vendemmiatore/Frantoiano/Aiuto Giardiniere/Aiuto Vivaista/Aiuto Innestatore:

Con specifica collaborazione e competenza, svolga attività di irrigazione delle piante, dei fiori, delle coltivazioni ed effettua i trattamenti antiparassitari, anche con l'utilizzo di appositi macchinari. Provvede alla raccolta delle piante, fiori, ortaggi, frutti nelle serre, vivai, vigneti, coltivazioni ecc. Trapianta piante e fiori ornamentali adulte con zolla. Su indicazioni di un lavoratore di livello superiore o del proprio Capo Squadra, pota alberi, piante, siepi, ecc.

26) Operatore di consorzio:

Svolge, con uso di apparecchiature elettromeccaniche, attività di carico e scarico delle merci con ausilio di mezzi meccanici.

27) Addetto Comune:

Svolge mansioni pratiche, semplici ed esecutive, quali:
- lavorazioni di materiale di scarto e/o rifiuti o presso impianti di raccolta differenziata;
- cernita/conteggio di materiali.

Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.

TITOLO LIII
OPERATORI DI VENDITA

Mentre la crisi della produzione, dei servizi e del lavoro si aggrava, diversi provvedimenti legislativi contribuiscono ad aumentare le difficoltà degli Imprenditori, delle Imprese e dei Lavoratori. Tra questi, la previsione di un minimale mensile soggetto a contributi previdenziali oggi di € 1.267,13 e l'obbligo di commisurare l'imponibile previdenziale all'eventuale maggior importo delle retribuzioni previste dai CCNL "comparativamente più rappresentativi a livello nazionale". Tali norme, pur avendo motivazioni di un certo pregio, non sono però armonizzate né precise, per cui si risolvono in aggravio di costi ogniqualvolta le Aziende tentino di affrontare la crisi stimolando la forza lavoro con meccanismi di partecipazione. Infatti, questi ultimi, prevedono normalmente erogazioni "a consuntivo", annuali o plurimensili, con il risultato pratico di un aggravamento dei contributi da versare, a parità di retribuzione, solo perché si tratta di retribuzioni non uniformemente "distribuite" nei vari mesi dell'anno di calendario. Nonostante tale assurdità e le denunciate storture di cui sopra, le Parti ritengono che le

retribuzioni "condizionate", quali quelle miste "a economia" e "a provvigione", siano un potenziale rimedio agli effetti della crisi, potendo contribuire significativamente ad elevare le retribuzioni, senza pesare sui risultati dell'Azienda.

Art. 246 - Operatori di Vendita: Classificazione

Per l'inquadramento degli Operatori di Vendita si rinvia alla Classificazione del Personale prevista nel precedente Titolo. L'eventuale assegnazione dei compiti anzidetti dovrà essere motivata da reali esigenze di acquisizione e conservazione dei Clienti e coordinata nell'ambito delle professionalità impiegatizie, secondo il seguente criterio di equivalenza:

- Operatore di Vendita di **Prima** Categoria: Impiegato Commerciale "**B1**";
- Operatore di Vendita di **Seconda** Categoria: Impiegato Commerciale "**B2**";
- Operatore di Vendita di **Terza** Categoria: Impiegato Commerciale "**C1**";
- Operatore di Vendita di **Quarta** Categoria: Impiegato Commerciale "**C2**".

Art. 247 - Operatori di Vendita: rapporto di lavoro

Fermo restando quanto già previsto dal presente CCNL, la lettera di assunzione dell'Operatore di Vendita dovrà contenere anche:

a. eventuali compiti accessori dell'Operatore di Vendita, purché compatibili con il suo livello professionale;
b. l'ambito operativo (*zona o territorio ecc.*), l'oggetto (*prodotti, servizi ecc.*), gli obiettivi di vendita (*anche con rinvio ad allegati*) e i profili delle provvigioni, secondo le previsioni del successivo art. 248;
c. le condizioni e gli eventuali limiti d'uso dell'autovettura concessa dall'Azienda o di uso e i rimborsi per l'autovettura personale utilizzata per motivi di lavoro.

Nell'esecuzione del lavoro, l'Operatore di Vendita dovrà rispettare i prezzi, le condizioni di fornitura, la zona assegnata, l'oggetto e la politica commerciale aziendale.

Art. 248 - Operatori di Vendita: retribuzione condizionata e variabile o provvigioni

L'Operatore di Vendita sarà retribuito con una retribuzione fissa mensile, come precisato nella Tabella 1 b) del presente CCNL (art. 250), commisurata al tempo della prestazione (pieno o parziale) e una variabile, condizionata al raggiungimento degli obiettivi o con provvigioni. Tale quota di retribuzione variabile, condizionata o a provvigione, sarà regolamentata nella Lettera di assunzione o, per gli aspetti generali aziendali, nell'eventuale Contratto di

Secondo livello o nel Disciplinare aziendale. In ogni caso, al raggiungimento degli obiettivi concordati, le provvigioni o i premi condizionati dovranno garantire un importo lordo almeno pari al 10% (dieci per cento) della ***P.B.N.C.M.*** spettante nel periodo considerato.

Le Parti, vista l'evidente *natura incentivante* della retribuzione condizionata e variabile erogata quale provvigione e la sua aleatorietà, sin da ora prevedono la possibilità di applicare a tali somme i benefici in tema di "*detassazione*" o di destinazione in *Welfare*, fermo restando la compatibilità legale e l'obbligo di sottoscrivere un Accordo Aziendale di Secondo livello tra le Parti contraenti, che recepisca e regolamenti quanto precede, nel rispetto del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 e s.m.i. (*cfr. anche art. 22 del CCNL*).

Considerato che nella base di computo della tredicesima mensilità, delle festività e delle ferie si deve fare riferimento anche al valore medio mensile dell'anno precedente di tutti gli elementi retributivi variabili contrattualmente previsti, le Parti confermano che le retribuzioni variabili o provvigioni riconosciute agli Operatori di Vendita (*nel loro valore medio annuale*) concorreranno a determinare le retribuzioni differite.

In alternativa a quanto precede, con reciproco beneficio delle Parti, in termini di chiarezza per gli Operatori e di semplificazione per le Aziende, si concorda anche la possibilità di sostituire il predetto metodo di calcolo con il riconoscimento delle incidenze delle retribuzioni condizionate e variabili sulle retribuzioni differite, mediante l'incremento delle predette retribuzioni condizionate delle seguenti quote percentuali calcolate sul valore delle provvigioni dovute:

- + 8,33% per tredicesima mensilità;
- + 8,33% per ferie;
- + 0,77% per festività.

Pertanto, la percentuale di resa minima del Premio al raggiungimento degli obiettivi sarà quella concordata (*almeno pari al 10% della P.B.N.C.M.*) quanto vi sia il separato calcolo dei riflessi sulle retribuzioni differite o, in alternativa, gli importi dei premi spettanti saranno incrementati del 17,43% a totale copertura delle voci retributive differite. I Premi così incrementati saranno pertanto ininfluenti nei calcoli della tredicesima mensilità, delle ferie e delle festività dovute.

In entrambi i diversi metodi di erogazione, i Premi Condizionati di cui al presente articolo saranno **influenti** nella determinazione del T.F.R.

La Lettera di assunzione e/o i successivi Accordi stabiliranno i casi particolari di riconoscimento dei Premi o Provvigioni dell'Operatore di Vendita (per vendite dirette dell'Azienda a Clienti acquisiti dall'Operatore, in caso di cessazione ecc.).

Specifiche circostanze potranno rendere equa la ripartizione della provvigione tra diversi Operatori di Vendita intervenuti nell'acquisizione dell'affare, previo accordo tra le Parti Aziendali interessate.
Ai soli fini del diritto alla provvigione, le proposte d'ordine s'intendono accettate se non respinte per iscritto dall'Azienda entro 30 (trenta) giorni dalla data di ricevimento. Decorso tale termine, in caso si siano verificati eventi che facciano dubitare della solvibilità del Cliente (*esempio: elevazione protesti, morosità ecc.*), l'Azienda, previa tempestiva informazione all'Operatore, potrà rifiutarsi di accettare l'ordine. In tal caso, all'Operatore di Vendita non spetterà alcuna provvigione.
Le Provvigioni o Premi maturati nel mese saranno liquidati dalla fine di ogni trimestre, ugualmente ripartiti in quote nei tre mesi successivi. Entro 30 giorni dalla scadenza del trimestre, l'Azienda invierà all'Operatore di Vendita il resoconto delle provvigioni o premi, con l'indicazione degli elementi essenziali in base ai quali è stato effettuato il calcolo, nonché il relativo importo. In assenza di comunicazione, decorso il termine di ulteriori 30 giorni, l'Operatore avrà diritto di ricevere le provvigioni o premi mensili da lui calcolati sulle vendite effettuate, fermo restando il reciproco diritto di porli a conguaglio con le provvigioni successivamente concordate.
Ove l'Azienda e il Cliente si accordino per non dare in tutto o in parte esecuzione all'affare, l'Operatore di Vendita ha diritto alla provvigione piena per la parte eseguita e, nella misura del solo 50%, per la parte ineseguita.
In sede aziendale, l'Azienda e il Lavoratore potranno concordare provvigioni o premi diversi per determinati affari, gruppi di clienti e zone, individuati di volta in volta con pattuizione scritta.
Le provvigioni o premi saranno erogati all'Operatore di Vendita a decorrere dal quarto mese dall'inizio del rapporto di lavoro (*perché l'erogazione, come sopra detto, è suddivisa nelle retribuzioni dei tre mesi successivi al trimestre di maturazione*).

TITOLO LIV
TRATTAMENTO ECONOMICO CONTRATTUALE

Art. 249 - Il **trattamento economico contrattuale** previsto dal presente CCNL è composto dalle seguenti voci retributive, singolarmente analizzate nei successivi articoli o Titoli:

1) "*Paga Base Nazionale Conglobata Mensile*", in sigla "P.B.N.C.M." (*in dettaglio all'Art. 250*);
2) "*Elemento Perequativo Mensile Regionale*" (*in dettaglio all'Art. 251*);
3) "*Aumenti periodici d'Anzianità*", dovuti al compiersi dell'anzianità di servizio contrattualmente prevista (*in dettaglio all'Art. 253*);
4) "*Provvigioni*" o "*Premi condizionati*", per gli Operatori di Vendita (*in dettaglio all'Art. 248*).

Inoltre, poiché scopo della retribuzione è di poter acquisire beni e servizi al fine "di garantire un'esistenza libera e dignitosa", le Parti concordano che nel trattamento complessivamente dovuto al Lavoratore sia compreso anche il Welfare Contrattuale (Art. 178), che ha lo scopo di favorire il Lavoratore nell'acquisizione diretta di beni e servizi.

Il trattamento contrattuale complessivo, composto da tutti gli elementi di cui sopra, rappresenta quindi il valore da assumere ai fini delle comparazioni contrattuali in caso di passaggio da altro CCNL.

Le Parti, nell'individuare gli importi da riconoscere al Lavoratore cui si applica il presente CCNL, hanno assunto quale normale sistema di calcolo la c.d. "*mensilizzazione*". Resta inteso che le Aziende potranno anche optare per il calcolo delle retribuzioni con il sistema orario, purché, a parità di lavoro, sia garantita l'invarianza dei risultati economici complessivi.

Di seguito, si riportano le Tabelle Contrattuali suddivise per Regione, con P.B.N.C.M. in vigore al **1° Ottobre 2019**, alle quali dovranno aggiungersi gli eventuali Scatti d'anzianità già maturati dal Lavoratore, le particolari indennità correlate ai modi di svolgimento del lavoro e le ulteriori voci retributive individuali concordate in sede aziendale (*Premi, Provvigioni ecc.*). Per gli incrementi della P.B.N.C.M. nell'arco della vigenza contrattuale, si rinvia al successivo articolo 250.

Tab. A) Lombardia

1	2	3	4	5	6	7
Livello	**P.B.N.C.M. al 1° Ottobre 2019 [1]**	**Elemento Perequativo Mensile Regionale**	**Totale Lordo Mese**	**R.A.L.**	**Welfare**	**R.A.L. e Welfare**
	x 13 mensilità/anno	x 13 mensilità/anno				
D	3.668,00	350,98	**4.018,98**	**52.246,74**	600,00	**52.846,74**
Q	2.567,60	245,69	**2.813,29**	**36.572,77**	400,00	**36.972,77**
A1	2.096,00	182,15	**2.278,15**	**29.615,95**	200,00	**29.815,95**
A2	1.886,40	164,24	**2.050,64**	**26.658,32**	200,00	**26.858,32**
B1	1.676,80	148,89	**1.825,69**	**23.733,97**	200,00	**23.933,97**
B2	1.519,60	134,39	**1.653,99**	**21.501,87**	200,00	**21.701,87**
C1	1.362,40	121,60	**1.484,00**	**19.292,00**	200,00	**19.492,00**
C2	1.257,60	113,07	**1.370,67**	**17.818,71**	200,00	**18.018,71**
D1	1.152,80	105,40	**1.258,20**	**16.356,60**	200,00	**16.556,60**
D2	1.005,00	100,28	**1.105,28**	**14.368,64**	200,00	**14.568,64**

Tab. B) Liguria

1	2	3	4	5	6	7
Livello	**P.B.N.C.M. al 1° Ottobre 2019 [1]**	**Elemento Perequativo Mensile Regionale**	**Totale Lordo Mese**	**R.A.L.**	**Welfare**	**R.A.L. e Welfare**
	x 13 mensilità/anno	x 13 mensilità/anno				
D	3.668,00	334,78	**4.002,78**	**52.036,14**	600,00	**52.636,14**
Q	2.567,60	234,34	**2.801,94**	**36.425,22**	400,00	**36.825,22**
A1	2.096,00	173,08	**2.269,08**	**29.498,04**	200,00	**29.698,04**
A2	1.886,40	156,14	**2.042,54**	**26.553,02**	200,00	**26.753,02**
B1	1.676,80	141,63	**1.818,43**	**23.639,59**	200,00	**23.839,59**
B2	1.519,60	127,91	**1.647,51**	**21.417,63**	200,00	**21.617,63**
C1	1.362,40	115,82	**1.478,22**	**19.216,86**	200,00	**19.416,86**
C2	1.257,60	107,75	**1.365,35**	**17.749,55**	200,00	**17.949,55**
D1	1.152,80	100,49	**1.253,29**	**16.292,77**	200,00	**16.492,77**
D2	1.005,00	95,65	**1.100,65**	**14.308,45**	200,00	**14.508,45**

Tab. C) Trentino-Alto Adige

1	2	3	4	5	6	7
Livello	**P.B.N.C.M. al 1° Ottobre 2019 [1]**	**Elemento Perequativo Mensile Regionale**	**Totale Lordo Mese**	**R.A.L.**	**Welfare**	**R.A.L. e Welfare**
	x 13 mensilità/anno	x 13 mensilità/anno				
D	3.668,00	332,78	**4.000,78**	**52.010,14**	600,00	**52.610,14**
Q	2.567,60	232,95	**2.800,55**	**36.407,15**	400,00	**36.807,15**
A1	2.096,00	171,95	**2.267,95**	**29.483,35**	200,00	**29.683,35**
A2	1.886,40	155,13	**2.041,53**	**26.539,89**	200,00	**26.739,89**
B1	1.676,80	140,72	**1.817,52**	**23.627,76**	200,00	**23.827,76**
B2	1.519,60	127,11	**1.646,71**	**21.407,23**	200,00	**21.607,23**
C1	1.362,40	115,09	**1.477,49**	**19.207,37**	200,00	**19.407,37**
C2	1.257,60	107,09	**1.364,69**	**17.740,97**	200,00	**17.940,97**
D1	1.152,80	99,88	**1.252,68**	**16.284,84**	200,00	**16.484,84**
D2	1.005,00	95,08	**1.100,08**	**14.301,04**	200,00	**14.501,04**

Tab. D) Lazio

1	2	3	4	5	6	7
Livello	**P.B.N.C.M. al 1° Ottobre 2019 [1]**	**Elemento Perequativo Mensile Regionale**	**Totale Lordo Mese**	**R.A.L.**	**Welfare**	**R.A.L. e Welfare**
	x 13 mensilità/anno	x 13 mensilità/anno				
D	3.668,00	325,68	**3.993,68**	**51.917,84**	600,00	**52.517,84**
Q	2.567,60	227,97	**2.795,57**	**36.342,41**	400,00	**36.742,41**
A1	2.096,00	167,98	**2.263,98**	**29.431,74**	200,00	**29.631,74**
A2	1.886,40	151,59	**2.037,99**	**26.493,87**	200,00	**26.693,87**
B1	1.676,80	137,54	**1.814,34**	**23.586,42**	200,00	**23.786,42**
B2	1.519,60	124,27	**1.643,87**	**21.370,31**	200,00	**21.570,31**
C1	1.362,40	112,56	**1.474,96**	**19.174,48**	200,00	**19.374,48**
C2	1.257,60	104,76	**1.362,36**	**17.710,68**	200,00	**17.910,68**
D1	1.152,80	97,73	**1.250,53**	**16.256,89**	200,00	**16.456,89**
D2	1.005,00	93,05	**1.098,05**	**14.274,65**	200,00	**14.474,65**

Tab. E) Toscana

1	2	3	4	5	6	7
Livello	**P.B.N.C.M. al 1° Ottobre 2019 [1]**	**Elemento Perequativo Mensile Regionale**	**Totale Lordo Mese**	**R.A.L.**	**Welfare**	**R.A.L. e Welfare**
	x 13 mensilità/anno	x 13 mensilità/anno				
D	3.668,00	319,62	**3.987,62**	**51.839,06**	600,00	**52.439,06**
Q	2.567,60	223,73	**2.791,33**	**36.287,29**	400,00	**36.687,29**
A1	2.096,00	164,58	**2.260,58**	**29.387,54**	200,00	**29.587,54**
A2	1.886,40	148,55	**2.034,95**	**26.454,35**	200,00	**26.654,35**
B1	1.676,80	134,82	**1.811,62**	**23.551,06**	200,00	**23.751,06**
B2	1.519,60	121,84	**1.641,44**	**21.338,72**	200,00	**21.538,72**
C1	1.362,40	110,4	**1.472,80**	**19.146,40**	200,00	**19.346,40**
C2	1.257,60	102,76	**1.360,36**	**17.684,68**	200,00	**17.884,68**
D1	1.152,80	95,9	**1.248,70**	**16.233,10**	200,00	**16.433,10**
D2	1.005,00	91,32	**1.096,32**	**14.252,16**	200,00	**14.452,16**

Tab. F) Emilia Romagna

1	2	3	4	5	6	7
Livello	**P.B.N.C.M. al 1° Ottobre 2019 [1]**	**Elemento Perequativo Mensile Regionale**	**Totale Lordo Mese**	**R.A.L.**	**Welfare**	**R.A.L. e Welfare**
	x 13 mensilità/anno	x 13 mensilità/anno				
D	3.668,00	296,35	**3.964,35**	**51.536,55**	600,00	**52.136,55**
Q	2.567,60	207,44	**2.775,04**	**36.075,52**	400,00	**36.475,52**
A1	2.096,00	151,55	**2.247,55**	**29.218,15**	200,00	**29.418,15**
A2	1.886,40	136,92	**2.023,32**	**26.303,16**	200,00	**26.503,16**
B1	1.676,80	124,38	**1.801,18**	**23.415,34**	200,00	**23.615,34**
B2	1.519,60	112,54	**1.632,14**	**21.217,82**	200,00	**21.417,82**
C1	1.362,40	102,09	**1.464,49**	**19.038,37**	200,00	**19.238,37**
C2	1.257,60	95,12	**1.352,72**	**17.585,36**	200,00	**17.785,36**
D1	1.152,80	88,85	**1.241,65**	**16.141,45**	200,00	**16.341,45**
D2	1.005,00	84,67	**1.089,67**	**14.165,71**	200,00	**14.365,71**

Tab. G) Friuli Venezia Giulia

1	2	3	4	5	6	7
Livello	**P.B.N.C.M. al 1° Ottobre 2019 [1]**	**Elemento Perequativo Mensile Regionale**	**Totale Lordo Mese**	**R.A.L.**	**Welfare**	**R.A.L. e Welfare**
	x 13 mensilità/anno	x 13 mensilità/anno				
D	3.668,00	284,2	**3.952,20**	**51.378,60**	600,00	**51.978,60**
Q	2.567,60	198,94	**2.766,54**	**35.965,02**	400,00	**36.365,02**
A1	2.096,00	144,75	**2.240,75**	**29.129,75**	200,00	**29.329,75**
A2	1.886,40	130,85	**2.017,25**	**26.224,25**	200,00	**26.424,25**
B1	1.676,80	118,93	**1.795,73**	**23.344,49**	200,00	**23.544,49**
B2	1.519,60	107,68	**1.627,28**	**21.154,64**	200,00	**21.354,64**
C1	1.362,40	97,75	**1.460,15**	**18.981,95**	200,00	**19.181,95**
C2	1.257,60	91,13	**1.348,73**	**17.533,49**	200,00	**17.733,49**
D1	1.152,80	85,17	**1.237,97**	**16.093,61**	200,00	**16.293,61**
D2	1.005,00	81,2	**1.086,20**	**14.120,60**	200,00	**14.320,60**

Tab. H) Umbria

1	2	3	4	5	6	7
Livello	**P.B.N.C.M. al 1° Ottobre 2019 [1]**	**Elemento Perequativo Mensile Regionale**	**Totale Lordo Mese**	**R.A.L.**	**Welfare**	**R.A.L. e Welfare**
	x 13 mensilità/anno	x 13 mensilità/anno				
D	3.668,00	271,04	**3.939,04**	**51.207,52**	600,00	**51.807,52**
Q	2.567,60	189,73	**2.757,33**	**35.845,29**	400,00	**36.245,29**
A1	2.096,00	137,38	**2.233,38**	**29.033,94**	200,00	**29.233,94**
A2	1.886,40	124,27	**2.010,67**	**26.138,71**	200,00	**26.338,71**
B1	1.676,80	113,03	**1.789,83**	**23.267,79**	200,00	**23.467,79**
B2	1.519,60	102,42	**1.622,02**	**21.086,26**	200,00	**21.286,26**
C1	1.362,40	93,05	**1.455,45**	**18.920,85**	200,00	**19.120,85**
C2	1.257,60	86,81	**1.344,41**	**17.477,33**	200,00	**17.677,33**
D1	1.152,80	81,19	**1.233,99**	**16.041,87**	200,00	**16.241,87**
D2	1.005,00	77,44	**1.082,44**	**14.071,72**	200,00	**14.271,72**

Tab. I) Valle d'Aosta

1	2	3	4	5	6	7
Livello	**P.B.N.C.M. al 1° Ottobre 2019 [1]**	**Elemento Perequativo Mensile Regionale**	**Totale Lordo Mese**	**R.A.L.**	**Welfare**	**R.A.L. e Welfare**
	x 13 mensilità/anno	x 13 mensilità/anno				
D	3.668,00	256,87	**3.924,87**	**51.023,31**	600,00	**51.623,31**
Q	2.567,60	179,81	**2.747,41**	**35.716,33**	400,00	**36.116,33**
A1	2.096,00	129,45	**2.225,45**	**28.930,85**	200,00	**29.130,85**
A2	1.886,40	117,19	**2.003,59**	**26.046,67**	200,00	**26.246,67**
B1	1.676,80	106,68	**1.783,48**	**23.185,24**	200,00	**23.385,24**
B2	1.519,60	96,75	**1.616,35**	**21.012,55**	200,00	**21.212,55**
C1	1.362,40	87,99	**1.450,39**	**18.855,07**	200,00	**19.055,07**
C2	1.257,60	82,15	**1.339,75**	**17.416,75**	200,00	**17.616,75**
D1	1.152,80	76,9	**1.229,70**	**15.986,10**	200,00	**16.186,10**
D2	1.005,00	73,39	**1.078,39**	**14.019,07**	200,00	**14.219,07**

Tab. L) Piemonte

1	2	3	4	5	6	7
Livello	**P.B.N.C.M. al 1° Ottobre 2019 [1]**	**Elemento Perequativo Mensile Regionale**	**Totale Lordo Mese**	**R.A.L.**	**Welfare**	**R.A.L. e Welfare**
	x 13 mensilità/anno	x 13 mensilità/anno				
D	3.668,00	256,87	**3.924,87**	**51.023,31**	600,00	**51.623,31**
Q	2.567,60	179,81	**2.747,41**	**35.716,33**	400,00	**36.116,33**
A1	2.096,00	129,45	**2.225,45**	**28.930,85**	200,00	**29.130,85**
A2	1.886,40	117,19	**2.003,59**	**26.046,67**	200,00	**26.246,67**
B1	1.676,80	106,68	**1.783,48**	**23.185,24**	200,00	**23.385,24**
B2	1.519,60	96,75	**1.616,35**	**21.012,55**	200,00	**21.212,55**
C1	1.362,40	87,99	**1.450,39**	**18.855,07**	200,00	**19.055,07**
C2	1.257,60	82,15	**1.339,75**	**17.416,75**	200,00	**17.616,75**
D1	1.152,80	76,90	**1.229,70**	**15.986,10**	200,00	**16.186,10**
D2	1.005,00	73,39	**1.078,39**	**14.019,07**	200,00	**14.219,07**

Tab. M) Veneto

1	2	3	4	5	6	7
Livello	**P.B.N.C.M. al 1° Ottobre 2019 [1]**	**Elemento Perequativo Mensile Regionale**	**Totale Lordo Mese**	**R.A.L.**	**Welfare**	**R.A.L. e Welfare**
	x 13 mensilità/anno	x 13 mensilità/anno				
D	3.668,00	218,44	**3.886,44**	**50.523,72**	600,00	**51.123,72**
Q	2.567,60	152,9	**2.720,50**	**35.366,50**	400,00	**35.766,50**
A1	2.096,00	107,92	**2.203,92**	**28.650,96**	200,00	**28.850,96**
A2	1.886,40	97,97	**1.984,37**	**25.796,81**	200,00	**25.996,81**
B1	1.676,80	89,43	**1.766,23**	**22.960,99**	200,00	**23.160,99**
B2	1.519,60	81,37	**1.600,97**	**20.812,61**	200,00	**21.012,61**
C1	1.362,40	74,26	**1.436,66**	**18.676,58**	200,00	**18.876,58**
C2	1.257,60	69,52	**1.327,12**	**17.252,56**	200,00	**17.452,56**
D1	1.152,80	65,25	**1.218,05**	**15.834,65**	200,00	**16.034,65**
D2	1.005,00	62,41	**1.067,41**	**13.876,33**	200,00	**14.076,33**

Tab. N) Marche

1	2	3	4	5	6	7
Livello	**P.B.N.C.M. al 1° Ottobre 2019 [1]**	**Elemento Perequativo Mensile Regionale**	**Totale Lordo Mese**	**R.A.L.**	**Welfare**	**R.A.L. e Welfare**
	x 13 mensilità/anno	x 13 mensilità/anno				
D	3.668,00	174,93	**3.842,93**	**49.958,09**	600,00	**50.558,09**
Q	2.567,60	122,45	**2.690,05**	**34.970,65**	400,00	**35.370,65**
A1	2.096,00	83,56	**2.179,56**	**28.334,28**	200,00	**28.534,28**
A2	1.886,40	76,21	**1.962,61**	**25.513,93**	200,00	**25.713,93**
B1	1.676,80	69,92	**1.746,72**	**22.707,36**	200,00	**22.907,36**
B2	1.519,60	63,97	**1.583,57**	**20.586,41**	200,00	**20.786,41**
C1	1.362,40	58,72	**1.421,12**	**18.474,56**	200,00	**18.674,56**
C2	1.257,60	55,23	**1.312,83**	**17.066,79**	200,00	**17.266,79**
D1	1.152,80	52,08	**1.204,88**	**15.663,44**	200,00	**15.863,44**
D2	1.005,00	49,98	**1.054,98**	**13.714,74**	200,00	**13.914,74**

Tab. O) Abruzzo

1	2	3	4	5	6	7
Livello	**P.B.N.C.M. al 1° Ottobre 2019 [1]**	**Elemento Perequativo Mensile Regionale**	**Totale Lordo Mese**	**R.A.L.**	**Welfare**	**R.A.L. e Welfare**
	x 13 mensilità/anno	x 13 mensilità/anno				
D	3.668,00	131,43	**3.799,43**	**49.392,59**	600,00	**49.992,59**
Q	2.567,60	92,00	**2.659,60**	**34.574,80**	400,00	**34.974,80**
A1	2.096,00	59,19	**2.155,19**	**28.017,47**	200,00	**28.217,47**
A2	1.886,40	54,46	**1.940,86**	**25.231,18**	200,00	**25.431,18**
B1	1.676,80	50,40	**1.727,20**	**22.453,60**	200,00	**22.653,60**
B2	1.519,60	46,57	**1.566,17**	**20.360,21**	200,00	**20.560,21**
C1	1.362,40	43,19	**1.405,59**	**18.272,67**	200,00	**18.472,67**
C2	1.257,60	40,93	**1.298,53**	**16.880,89**	200,00	**17.080,89**
D1	1.152,80	38,90	**1.191,70**	**15.492,10**	200,00	**15.692,10**
D2	1.005,00	37,55	**1.042,55**	**13.553,15**	200,00	**13.753,15**

Tab. P) Sicilia

1	2	3	4	5	6	7
Livello	**P.B.N.C.M. al 1° Ottobre 2019 [1]**	**Elemento Perequativo Mensile Regionale**	**Totale Lordo Mese**	**R.A.L.**	**Welfare**	**R.A.L. e Welfare**
	x 13 mensilità/anno	x 13 mensilità/anno				
D	3.668,00	130,41	**3.798,41**	**49.379,33**	600,00	**49.979,33**
Q	2.567,60	91,29	**2.658,89**	**34.565,57**	400,00	**34.965,57**
A1	2.096,00	58,63	**2.154,63**	**28.010,19**	200,00	**28.210,19**
A2	1.886,40	53,95	**1.940,35**	**25.224,55**	200,00	**25.424,55**
B1	1.676,80	49,95	**1.726,75**	**22.447,75**	200,00	**22.647,75**
B2	1.519,60	46,16	**1.565,76**	**20.354,88**	200,00	**20.554,88**
C1	1.362,40	42,82	**1.405,22**	**18.267,86**	200,00	**18.467,86**
C2	1.257,60	40,6	**1.298,20**	**16.876,60**	200,00	**17.076,60**
D1	1.152,80	38,59	**1.191,39**	**15.488,07**	200,00	**15.688,07**
D2	1.005,00	37,26	**1.042,26**	**13.549,38**	200,00	**13.749,38**

Tab. Q) Puglia

1	2	3	4	5	6	7
Livello	**P.B.N.C.M. al 1° Ottobre 2019 [1]**	**Elemento Perequativo Mensile Regionale**	**Totale Lordo Mese**	**R.A.L.**	**Welfare**	**R.A.L. e Welfare**
	x 13 mensilità/anno	x 13 mensilità/anno				
D	3.668,00	122,33	**3.790,33**	**49.274,29**	600,00	**49.874,29**
Q	2.567,60	85,63	**2.653,23**	**34.491,99**	400,00	**34.891,99**
A1	2.096,00	54,1	**2.150,10**	**27.951,30**	200,00	**28.151,30**
A2	1.886,40	49,91	**1.936,31**	**25.172,03**	200,00	**25.372,03**
B1	1.676,80	46,32	**1.723,12**	**22.400,56**	200,00	**22.600,56**
B2	1.519,60	42,93	**1.562,53**	**20.312,89**	200,00	**20.512,89**
C1	1.362,40	39,93	**1.402,33**	**18.230,29**	200,00	**18.430,29**
C2	1.257,60	37,94	**1.295,54**	**16.842,02**	200,00	**17.042,02**
D1	1.152,80	36,14	**1.188,94**	**15.456,22**	200,00	**15.656,22**
D2	1.005,00	34,95	**1.039,95**	**13.519,35**	200,00	**13.719,35**

Tab. R) Campania

1	2	3	4	5	6	7
Livello	**P.B.N.C.M. al 1° Ottobre 2019 [1]**	**Elemento Perequativo Mensile Regionale**	**Totale Lordo Mese**	**R.A.L.**	**Welfare**	**R.A.L. e Welfare**
	x 13 mensilità/anno	x 13 mensilità/anno				
D	3.668,00	115,22	**3.783,22**	**49.181,86**	600,00	**49.781,86**
Q	2.567,60	80,65	**2.648,25**	**34.427,25**	400,00	**34.827,25**
A1	2.096,00	50,13	**2.146,13**	**27.899,69**	200,00	**28.099,69**
A2	1.886,40	46,37	**1.932,77**	**25.126,01**	200,00	**25.326,01**
B1	1.676,80	43,14	**1.719,94**	**22.359,22**	200,00	**22.559,22**
B2	1.519,60	40,09	**1.559,69**	**20.275,97**	200,00	**20.475,97**
C1	1.362,40	37,40	**1.399,80**	**18.197,40**	200,00	**18.397,40**
C2	1.257,60	35,61	**1.293,21**	**16.811,73**	200,00	**17.011,73**
D1	1.152,80	34,00	**1.186,80**	**15.428,40**	200,00	**15.628,40**
D2	1.005,00	32,92	**1.037,92**	**13.492,96**	200,00	**13.692,96**

Tab. S) Sardegna

1	2	3	4	5	6	7
Livello	**P.B.N.C.M. al 1° Ottobre 2019 [1]**	**Elemento Perequativo Mensile Regionale**	**Totale Lordo Mese**	**R.A.L.**	**Welfare**	**R.A.L. e Welfare**
	x 13 mensilità/anno	x 13 mensilità/anno				
D	3.668,00	110,18	**3.778,18**	**49.116,34**	600,00	**49.716,34**
Q	2.567,60	77,13	**2.644,73**	**34.381,49**	400,00	**34.781,49**
A1	2.096,00	47,30	**2.143,30**	**27.862,90**	200,00	**28.062,90**
A2	1.886,40	43,84	**1.930,24**	**25.093,12**	200,00	**25.293,12**
B1	1.676,80	40,87	**1.717,67**	**22.329,71**	200,00	**22.529,71**
B2	1.519,60	38,07	**1.557,67**	**20.249,71**	200,00	**20.449,71**
C1	1.362,40	35,60	**1.398,00**	**18.174,00**	200,00	**18.374,00**
C2	1.257,60	33,95	**1.291,55**	**16.790,15**	200,00	**16.990,15**
D1	1.152,80	32,47	**1.185,27**	**15.408,51**	200,00	**15.608,51**
D2	1.005,00	31,48	**1.036,48**	**13.474,24**	200,00	**13.674,24**

Tab. T) Calabria, Basilicata e Molise

1	2	3	4	5	6	7
Livello	**P.B.N.C.M. al 1° Ottobre 2019 [1]**	**Elemento Perequativo Mensile Regionale**	**Totale Lordo Mese**	**R.A.L.**	**Welfare**	**R.A.L. e Welfare**
	x 13 mensilità/anno	x 13 mensilità/anno				
D	3.668,00	15,00	**3.683,00**	**47.879,00**	600,00	**48.479,00**
Q	2.567,60	15,00	**2.582,60**	**33.573,80**	400,00	**33.973,80**
A1	2.096,00	15,00	**2.111,00**	**27.443,00**	200,00	**27.643,00**
A2	1.886,40	15,00	**1.901,40**	**24.718,20**	200,00	**24.918,20**
B1	1.676,80	15,00	**1.691,80**	**21.993,40**	200,00	**22.193,40**
B2	1.519,60	15,00	**1.534,60**	**19.949,80**	200,00	**20.149,80**
C1	1.362,40	15,00	**1.377,40**	**17.906,20**	200,00	**18.106,20**
C2	1.257,60	15,00	**1.272,60**	**16.543,80**	200,00	**16.743,80**
D1	1.152,80	15,00	**1.167,80**	**15.181,40**	200,00	**15.381,40**
D2	1.005,00	15,00	**1.020,00**	**13.260,00**	200,00	**13.460,00**

[1] Al successivo articolo 250 è riportata la P.B.N.C.M. in vigore al 1° Ottobre 2020 e al 1° Ottobre 2021, così come quella specifica per gli Operatori di Vendita.

Art. 250 - Voce 1): Paga Base Nazionale Conglobata Mensile

Le Parti, hanno concordato la seguente Paga Base Nazionale Conglobata Mensile, in sigla "*P.B.N.C.M.*", da erogare per **13** mensilità annue, già comprensiva dell'Ex Indennità di Contingenza [1] e dell'ex E.D.R.

Tab. 1a): Evoluzione della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile, espressa in valori lordi in euro per: Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai

Livello d'inquadramento	P.B.N.C.M. 1° Ottobre 2019	P.B.N.C.M. 1° Ottobre 2020	P.B.N.C.M. 1° Ottobre 2021
Dirigente	3.668,00	3.713,50	3.752,00
Quadri	2.567,60	2.599,45	2.626,40
A1	2.096,00	2.121,00	2.144,00
A2	1.886,40	1.906,00	1.929,60
B1	1.676,80	1.698,00	1.715,20
B2	1.519,60	1.538,00	1.554,40
C1	1.362,40	1.380,00	1.393,60
C2	1.257,60	1.273,00	1.286,40
D1 [2]	1.152,80	1.167,00	1.179,20
D2 [2]	1.005,00	1.048,00	1.072,00

[1] I valori convenzionali dell'Indennità di Contingenza, conglobati nella P.B.N.C.M., suddivisi per i diversi livelli d'inquadramento, sono riportati nella Tabella in Allegato 3 al presente CCNL.

[2] Per i Lavoratori Discontinui, inquadrati al livello D1 o D2, la PBNCO sarà quella prevista all'art. 152.

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

Livello	P.B.N.C.M. 1° Ottobre 2019	P.B.N.C.M. 1° Ottobre 2020	P.B.N.C.M. 1° Ottobre 2021
1° Categoria	1.509,12	1.528,20	1.543,68
2° Categoria	1.367,64	1.384,20	1.398,96
3° Categoria	1.226,16	1.242,00	1.254,24
4° Categoria	1.131,84	1.145,70	1.157,76

Art. 251 - Voce 2): Elemento Perequativo Mensile Regionale (E.P.M.R.)

Considerato che l'Indice Regionale del costo della vita (IPCA) ha un differenziale tra Regioni superiore al 30%, a parziale recupero di tale differenziale, è previsto l'Elemento Perequativo Mensile Regionale, da erogare per 13 mensilità, negli importi precisati nelle successive Tabelle 2).

La previsione di tale Elemento Perequativo Mensile Regionale, oltre che rispondere al criterio dell'art. 36 della Costituzione, per la quale la retribuzione deve essere "*in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa*", ha anche lo scopo di favorire le assunzioni nelle aree con più basso costo della vita che, normalmente, coincidono con quelle a più basso tasso di occupazione.

Tab. 2) Elemento Perequativo Mensile Regionale

Liv. (*)	Lomb.	Ligur.	Trent. A.A.	Lazio	Tosc.	Emilia R.	Friuli Ven. G.	Umbr.	Valle d'A.	Piemont.
Dir.	350,98	334,78	332,78	325,68	319,62	296,35	284,20	271,04	271,04	256,87
Q.	245,69	234,34	232,95	227,97	223,73	207,44	198,94	189,73	189,73	179,81
A1	182,15	173,08	171,95	167,98	164,58	151,55	144,75	137,38	137,38	129,45
A2	164,24	156,14	155,13	151,59	148,55	136,92	130,85	124,27	124,27	117,19
B1 OV 1°	148,89	141,63	140,72	137,54	134,82	124,38	118,93	113,03	113,03	106,68
B2 OV 2°	134,39	127,91	127,11	124,27	121,84	112,54	107,68	102,42	102,42	96,75
C1 OV 3°	121,60	115,82	115,09	112,56	110,40	102,09	97,75	93,05	93,05	87,99
C2 OV 4°	113,07	107,75	107,09	104,76	102,76	95,12	91,13	86,81	86,81	82,15
D1 o Disc.	105,40	100,49	99,88	97,73	95,90	88,85	85,17	81,19	81,19	76,90
D2 o Disc.	100,28	95,65	95,08	93,05	91,32	84,67	81,20	77,44	77,44	73,39

Segue Tab. 2) Elemento Perequativo Mensile Regionale

Liv. (*)	Veneto	Marche	Abruzzo	Sicilia	Puglia	Camp.	Sard.	Calab.	Basilic.	Molise
Dir.	218,44	174,93	131,43	130,41	122,33	115,22	110,18	15	15	15
Q.	152,90	122,45	92,00	91,29	85,63	80,65	77,13	15	15	15
A1	107,92	83,56	59,19	58,63	54,10	50,13	47,30	15	15	15
A2	97,97	76,21	54,46	53,95	49,91	46,37	43,84	15	15	15
B1 OV 1°	89,43	69,92	50,40	49,95	46,32	43,14	40,87	15	15	15
B2 OV 2°	81,37	63,97	46,57	46,16	42,93	40,09	38,07	15	15	15
C1 OV 3°	74,26	58,72	43,19	42,82	39,93	37,40	35,60	15	15	15
C2 OV 4°	69,52	55,23	40,93	40,60	37,94	35,61	33,95	15	15	15
D1 o Disc.	65,25	52,08	38,90	38,59	36,14	34,00	32,47	15	15	15
D2 o Disc.	62,41	49,98	37,55	37,26	34,95	32,92	31,48	15	15	15

** N.B.: "OV" è, in sigla, l'Operatore di Vendita. "L. Disc." è, in sigla, il Lavoratore discontinuo.*

Nota applicativa
Criteri di erogazione dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale

Tale Elemento deve 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 proprio 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.

Art. 252 - Decadenza delle Indennità di Vacanza Contrattuale (I.V.C.)

In caso di provenienza da altro CCNL scaduto, dall'applicazione del presente CCNL non saranno più dovute ai Lavoratori le Indennità di Vacanza Contrattuale (I.V.C.).

Art. 253 - Voce 4): Aumenti Periodici di Anzianità (Scatti)

Poiché la retribuzione è il corrispettivo del lavoro prestato e, quindi, della sua quantità e qualità, la progressione presunta delle competenze professionali, acquisite per effetto dell'anzianità di servizio maturato nelle specifiche

mansioni, determina il corrispondente arricchimento della controprestazione, rappresentato dagli Aumenti Periodici d'Anzianità, anche solo detti "scatti".

Pertanto, per l'anzianità di servizio effettivamente maturata presso la stessa Impresa, il Lavoratore avrà diritto a **10 (dieci) aumenti triennali** della sua Retribuzione Mensile, a titolo di Scatti.

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data d'assunzione oppure dal primo giorno del mese successivo al termine del periodo d'apprendistato.

Con le premesse dette, gli importi degli Scatti in cifra fissa, maturati nel corso di vigenza del presente CCNL, sono determinati per ciascun livello d'inquadramento nelle misure indicate nella successiva Tabella 3).

Tab. 3): Scatti "triennali", valori espressi in Euro

Livelli	Importo lordo del singolo scatto
Dirigente	32,64
Quadro	20,77
A1	18,84
A2	16,57
B1 e Op. di Vendita di 1° Categoria	14,88
B2 e Op. di Vendita di 2° Categoria	13,20
C1 e Op. di Vendita di 3° Categoria	11,97
C2 e Op. di Vendita di 4° Categoria	11,27
D1 e Lavoratore Discontinuo D1	9,84
D2 e Lavoratore Discontinuo D2	9,00

In occasione di un nuovo scatto d'anzianità, l'importo riportato nella Tabella 3) che precede, dovrà moltiplicarsi per il numero totale degli scatti maturati.

L'importo degli scatti, maturati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, sarà corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il "triennio" d'anzianità effettivamente lavorato.

In caso di prima applicazione contrattuale per un'Impresa proveniente da altro CCNL, all'atto del passaggio, il numero e l'importo degli aumenti periodici di anzianità già maturati dal Lavoratore, dovrà rimanere invariato e riparametrato in tredicesimi, qualora nel precedente CCNL fossero previste maggiori mensilità.

Resta inteso che il valore degli scatti è incomprimibile e, quindi, gli importi già maturati nel precedente CCNL saranno conservati dal Lavoratore fino a quando l'applicazione della presente disciplina contrattuale sia a lui più favorevole.

La retribuzione degli scatti concorrerà a formare la ***Retribuzione Mensile Normale*** dovuta al Lavoratore per effetto dell'applicazione del presente CCNL.

Gli scatti d'anzianità non potranno essere assorbiti da aumenti di merito o da altri aumenti contrattuali.

Art. 254 - Cooperative: Ristorni per i Soci Lavoratori

I Ristorni sono somme, normalmente deliberate in occasione dell'approvazione del Bilancio di esercizio della Cooperativa, attribuite a integrazione dei compensi ai Soci, assegnando loro parte del risultato mutualistico conseguito.
Pertanto, in aggiunta alla normale retribuzione, ai Soci Lavoratori spetteranno anche i ristorni che saranno deliberati dalla Cooperativa datrice dell'ulteriore rapporto di lavoro.
Per quanto riguarda il trattamento dei ristorni, si rinvia alla Legge, alle Circolari dell'Agenzia delle Entrate ed al Regolamento interno della Cooperativa.

TITOLO LV
TRATTAMENTO ECONOMICO: INDENNITA'

Premessa

Le Indennità sono riconosciute quando il lavoro è prestato abitualmente in condizioni di particolare responsabilità o difficoltà.

A livello locale, attraverso la Contrattazione Aziendale di secondo livello, potranno essere definite ulteriori Indennità correlate a particolari onerosità del lavoro o ai modi di esecuzione richiesti per una determinata mansione.

Art. 255 - Indennità di mansione per Operatore Socio Sanitario di Livello D1 o D2

Gli Operatori Socio Sanitari dipendenti da Case di Cura, Strutture mediche, Infermerie, Centri di riabilitazione o Reti di assistenza domiciliare, inquadrati ai livelli **D1** o **D2** del presente CCNL, oltre alle previste attività di assistenza al personale medico e/o infermieristico, hanno mansioni abituali di pulizie e/o cambio di biancheria del Paziente, pulizie delle stanze di ricovero, degli ambulatori, smaltimento di siringhe, bende, garze, involucri e simili, nonché movimentazione della biancheria sporca e ripristino di quella pulita.

Tali necessarie mansioni, oltre che esporre a situazioni delicate e intrinsecamente disagevoli, comportano anche potenziale esposizione a rischio biologico in un contesto destrutturato, dipendendo esso tanto dalla situazione del paziente quanto dai suoi comportamenti. Tali difficoltà e rischi potenziali sono differenziali rispetto ai restanti Profili ed Esemplificazioni proprie dei rispettivi livelli.

Pertanto, le Parti hanno previsto l'erogazione di una specifica "Indennità di Mansione" di lordi **€ 50,00** (Euro cinquanta/00) mensili, da proporzionare all'Indice di prestazione, in caso di Tempo Parziale.

Tale Indennità spetterà per 13 mensilità annue e sarà utile nella determinazione del T.F.R., essendo per i livelli D1 e D2 e per le mansioni predette, una componente stabile della retribuzione mensile dovuta (*Retribuzione Mensile Normale*).

Per gli Operatori Socio Sanitari provenienti da altri CCNL, nell'Allineamento Contrattuale la relativa Indennità di Mansione sarà utile nella determinazione del confronto tra le retribuzioni di provenienza e quelle di approdo previste dal presente CCNL.

Art. 256 - Indennità mensile di cassa

Al personale adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora risponda della quadratura dei conti e 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/mese**.

Avendo tale Indennità natura risarcitoria di un danno potenziale, che non è legato al tempo lavorato ma alla specifica operazione di "quadratura dei conti", sarà ininfluente l'Indice di Prestazione del Lavoratore e, pertanto, l'Indennità sarà interamente dovuta anche in caso di lavoro a tempo parziale, in presenza dei requisiti di mansioni e responsabilità previste al precedente paragrafo.

La presente Indennità, essendo già comprensiva dei ratei di mensilità differite, ancorché fosse mensilmente riconosciuta, sarà ininfluente nella determinazione della tredicesima mensilità, delle festività, delle ferie nonché, per previsione delle Parti, del T.F.R.

TITOLO LVI
TRATTAMENTO ECONOMICO: MAGGIORAZIONI

Premessa sui Regimi di Flessibilità

Le Parti sono coscienti delle nuove esigenze socialmente diffuse:

- *la tempestività pretesa dai Clienti/Ordini in tutti i settori produttivi e di servizi, che limita la possibilità di organizzare il lavoro;*
- *la conseguente grande variabilità nella domanda di lavoro, che in assenza di flessibilità renderebbe impossibile la soddisfazione della domanda o la saturazione delle ore retribuite e/o lavorabili;*
- *la crescente concorrenza con Paesi stranieri, ove il costo del lavoro e la normativa afferente è di molto inferiore rispetto a quella italiana;*
- *le marginalità decrescenti di settore, che obbligano a limitare i tempi improduttivi ma retribuiti.*

Le Parti riconoscono quindi che la risposta coerente a tali esigenze, consiglia di ricorrere al lavoro supplementare, straordinario, all'attivazione della Banca delle Ore, alla necessità del lavoro festivo, all'eventuale lavoro notturno, il tutto con inevitabili onerosità aggiuntive per il Lavoratore.

Per questo, le Parti hanno concordato articolate maggiorazioni orarie al fine di rendere le retribuzioni di flessibilità coerenti alle diverse onerosità della prestazione richiesta al Lavoratore, in modo da ricercare e favorire una condizione "d'indifferenza" alla collocazione e al modo della prestazione.

Premesso tutto quanto sopra e anche al fine di limitare gli usi impropri dei Regimi di Flessibilità, le Parti hanno concordato differenti percentuali di maggiorazione a seconda che la prestazione sia contenuta entro le complessive 10 ore giornaliere e 48 settimanali o sia eccedente tale limite; sia richiesta in giorno di riposo o feriale, in giorno festivo o in orario notturno. Inoltre, si è tenuto anche conto della diversa onerosità quando la prestazione è "prolungamento" o "anticipazione" dell'orario ordinario di lavoro (cd. "straordinario prolungato"), oppure non adiacente all'orario ordinario di lavoro (cd. "straordinario spezzato").

Le Parti hanno, quindi, pattuito le seguenti previsioni, successivamente dettagliate negli artt. 257, 258 e 261:

A. *Lavoro Straordinario, quando la prestazione richiesta è individuale o individuale plurima: se contenuto entro le complessive 10 ore giornaliere, le 48 ore settimanali e le 300 ore annue di straordinario, esso sarà retribuito con le maggiorazioni previste all'art. 257; se eccedente uno di tali limiti, sarà retribuito con le diverse maggiorazioni spettanti e con il diritto del Lavoratore ai riposi compensativi, computati nel Conto Riposi Individuali, di cui all'art. 258. Resta inteso che, a livello locale, con Accordo Aziendale di Secondo livello o richiesta scritta del Lavoratore e accettazione dell'Azienda, anche dalla prima ora di straordinario, potrà essere applicata la disciplina del lavoro straordinario con retribuzione delle sole maggiorazioni e accredito di corrispondenti permessi retribuiti quali riposi compensativi.*
B. *Banca delle Ore, attivabile dal Datore di lavoro, quando la modifica del normale orario di lavoro sia collettiva (aziendale, di reparto, ufficio, ecc.), così come previsto all'art. 261.*

Da ultimo, quando consigliato da particolari condizioni aziendali, settoriali o ambientali, oppure quando vi è significativa presenza di straordinario richiedente maggiore onerosità per i ridotti tempi di attivazione, le Parti Aziendali potranno sottoscrivere un Accordo di Secondo Livello che preveda un incremento delle maggiorazioni contrattuali, purché nel rispetto delle condizioni minime riportate nella bozza di Accordo pubblicata nel sito: https://cisalterziario.it.

Art. 257 - Lavoro straordinario *(individuale o individuale plurimo)*

Il lavoro straordinario è quello richiesto dal Datore di lavoro e prestato dal Lavoratore oltre l'orario settimanale contrattualmente predeterminato, con l'esclusione del lavoro svolto in regime di flessibilità (*Banca delle Ore*), dello straordinario con riposo compensativo (*composizione multiperiodale dell'orario di lavoro*) o per recupero di ritardi o assenze.
Per il dovere di collaborazione, lo straordinario richiesto entro i limiti legali (10 ore giornaliere di lavoro complessivo e 48 ore settimanali) è obbligatorio, fatte salve le comprovate situazioni personali d'obiettivo impedimento per il Lavoratore.
Fermo restando il limite massimo complessivo di **300** (trecento) ore annue di lavoro straordinario e il rispetto dei limiti contrattuali (art. 145) e legali sull'orario di lavoro giornaliero e settimanale, l'Azienda potrà fare ricorso al lavoro straordinario nei casi di necessità urgenti od occasionali, o richiesti dalla peculiarità del settore, oltre ai casi previsti come deroga ed eccezione dalle norme di Legge o dal presente CCNL.
È demandata alla Contrattazione Aziendale di secondo livello la possibilità di concordare un diverso limite annuo di lavoro straordinario, purché esso sia rigorosamente motivato, giustificato e temporaneo, nel rispetto dei limiti imposti dalla tutela della salute del Lavoratore.
Tale Contrattazione Aziendale potrà anche individuare i casi di applicazione della Bozza di Accordo pubblicata nel sito: *https://cisalterziario.it.*
Il Lavoratore effettuerà il lavoro straordinario, solo su richiesta o autorizzazione aziendale, trasmessa tramite il Responsabile a ciò preposto e/o autorizzato.
Le maggiorazioni dello straordinario da calcolarsi sulla ***R.O.N.*** e da liquidarsi con la retribuzione del mese di competenza, sono previste alla successiva Tabella 1).

Tab. 1): Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario *

	Descrizione dello straordinario (**nel lavoro discontinuo, esso decorre dal compiersi dell'orario ordinario di lavoro di max. 45 ore/settimana**)	**Maggiorazione oraria in prolungato** (**vedi Nota in calce alla presente Tabella**)
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	15%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali	20%
C	In regime diurno in giorno festivo	25%
D	In regime notturno in giorno feriale o di riposo	30%
E	In regime notturno in giorno festivo	35%

** Per le definizioni del lavoro notturno, "prolungato", "spezzato" si rinvia all'art. 33.*

Nota Tabella 1):

1 "***Straordinario prolungato***": È la prestazione lavorativa straordinaria richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro.

Esempio:
Per il normale orario di lavoro dalle 9,00 alle 13,00 e dalle 14,00 alle 18,00, è lo straordinario prestato, senza sospensioni, dopo 18,00, per esempio fino alle 19,00 o prima delle 9,00, per esempio, dalle 8,00 alle 9,00.

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 maggiorazioni di cui ai punti A - E che precedono, incrementate però di 5 (cinque) punti**, oltre al rimborso delle spese di viaggio extra, preventivamente concordate con l'Ente e documentate dal Lavoratore.

Esempio:
Per il normale orario di lavoro dal lunedì al venerdì di cui sopra, è "spezzato" lo straordinario prestato dalle 21,00 alle 21,30 (per esempio, per chiusura del servizio), fermo restando il minimo da retribuire pari a un'ora, oltre al rimborso delle spese di viaggio preventivamente concordate con il Datore e documentate dal Lavoratore.

Nota pratica: qualora la rilevazione dello straordinario in prolungato o in spezzato non fosse aziendalmente possibile, al Lavoratore si dovrà riconoscere la maggiorazione più elevata (quindi quella del prolungato, in Tab. 1), incrementata del 5%).

La retribuzione dello straordinario comprensiva delle maggiorazioni dovrà essere liquidata con la retribuzione del mese nel quale esso è stato effettuato e dovrà essere evidenziata con apposita voce nel cedolino paga del Lavoratore.
Il lavoro straordinario prestato anche in modo "*fisso e continuativo*" (*per esempio, un'ora per ogni giorno lavorativo*), ma entro i limiti complessivi annuali previsti dal presente CCNL e purché retribuito con le maggiorazioni contrattualmente previste, non potrà in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro, non darà origine al c.d. *consolidamento dell'orario*, né potrà trasformare la relativa retribuzione per lavoro straordinario in retribuzione ordinaria.
La retribuzione dello straordinario, eccetto che in presenza di apposita *voce di forfetizzazione* facente parte della R.M.N., sarà ininfluente nella determinazione delle retribuzioni indirette, differite, nonché del T.F.R.
Per tutto quanto non previsto dal presente CCNL o dalla successiva Contrattazione Aziendale di Secondo Livello, in materia d'orario di lavoro e di lavoro straordinario, varranno le condizioni pattuite nella Lettera/Contratto di assunzione, purché esse non siano contrarie alle vigenti norme di Legge.

Art. 258 - Lavoro straordinario *(individuale o individuale plurimo)* con riposo compensativo

Il lavoro straordinario richiesto entro i limiti legali (10 ore giornaliere e 48 ore settimanali) sarà normalmente retribuito nel mese di competenza con le maggiorazioni previste in Tabella 1) che precede.
In caso di richiesta di lavoro straordinario eccedente le complessive 10 (dieci) ore giornaliere e le 48 (quarantotto) ore settimanali, esso sarà normalmente retribuito mensilmente solo con le maggiorazioni della ***R.O.N.*** previste nella successiva Tabella 2), accreditando al Lavoratore la maturazione dei *Riposi individuali compensativi* pari alle ore di "straordinario con riposo compensativo" effettuato nel mese di competenza.
Il Lavoratore potrà utilizzare i Riposi individuali in gruppi di 4 (quattro) o di 8 (otto) ore, previo accoglimento della richiesta presentata al Datore di lavoro, ordinariamente con preavviso superiore a 2 (due) giorni lavorativi.
L'accoglimento della richiesta di riposo, dovrà privilegiare la scelta del Lavoratore, ovviamente conciliandola con le eventuali inderogabili e motivate esigenze di servizio.

La gestione dei riposi individuali conseguenti allo straordinario con riposo compensativo sarà *continua* e, pertanto, il saldo dei permessi a debito o maturati al 31 dicembre di ogni anno, sarà riportato al successivo 1° gennaio.
Il Lavoratore, per una volta nell'arco di ciascun anno di calendario, potrà richiedere la liquidazione dei riposi per la parte eccedente il saldo di 160

(centosessanta) ore. In tal caso, le ore eccedenti le 160 (centosessanta) dovranno essere retribuite con la retribuzione ordinaria maggiorata del 15% (quindici per cento).

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.

In caso di esplicita richiesta del Lavoratore, o con Accordo Aziendale di Secondo livello, la presente disciplina sul *lavoro straordinario con riposo compensativo* potrà essere applicata a tutto il lavoro straordinario richiesto.
La Contrattazione Aziendale potrà anche individuare i casi di applicazione della Bozza di Accordo pubblicata nel sito: *https://cisalterziario.it.*

Tab. 2): Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario con riposo compensativo *

	Descrizione Lavoro Straordinario con riposo compensativo	**Maggiorazione oraria in prolungato (vedi Nota in calce alla presente Tabella)**
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	5%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali	7%
C	In regime diurno in giorno festivo	8%
D	In regime notturno in giorno feriale o di riposo	10%
E	In regime notturno in giorno festivo	12%
F	Liquidazione dei permessi/riposi non goduti per la parte eccedente il saldo di 160 ore, per una sola volta nell'arco di ciascun anno di calendario.	Riconoscimento dell'ulteriore maggiorazione del 15% sul saldo liquidato

** Per le definizioni del lavoro notturno, "prolungato", "spezzato" si rinvia all'art. 33 e alle Esemplificazioni Tabella 1) dell'art. 257.*

Nota Tabella 2)

In caso di lavoro straordinario spezzato con riposo compensativo, la **retribuzione minima deve essere di un'ora, con le relative maggiorazioni di cui ai punti A - E che precedono, incrementate però di 5 (cinque) punti**, oltre al rimborso delle spese di viaggio extra, preventivamente concordate con l'Ente e documentate dal Lavoratore.

Nota pratica: qualora la rilevazione dello straordinario in prolungato o in spezzato non fosse aziendalmente possibile, al Lavoratore si dovrà riconoscere la maggiorazione più elevata (quindi quella del prolungato, in Tab. 2), incrementata del 5%).

Art. 259 - Lavoro "a recupero"

E' il lavoro richiesto, autorizzato e svolto, oltre l'orario giornaliero contrattualmente predeterminato per recupero di ritardi o arresti dovuti a cause di forza maggiore, ma entro i limiti mensili di lavoro effettivo previsti dall'orario contrattuale. Normativamente, esso è equiparato allo "*straordinario con riposo compensativo*", ma al Lavoratore non sarà riconosciuta alcuna maggiorazione.

Esempio: Il Lavoratore inizia il lavoro 30 minuti dopo il normale orario. Successivamente, previo accordo del Datore, al termine del normale orario, svolgerà 30 minuti di lavoro aggiuntivo per recupero dell'avvenuto inizio posticipato.

Art. 260 - Lavoro straordinario o supplementare: Indennità forfetaria mensile

In materia di Indennità forfetaria del lavoro straordinario o supplementare, è prevista la seguente disciplina.

A. Forfetizzazione "fissa" dello straordinario/supplementare, quale componente della Retribuzione Individuale Mensile (R.I.M.)

a) Il personale Direttivo, ovvero i Lavoratori con la qualifica di Dirigente, Quadro, A1 e A2, non è soggetto a limitazioni d'orario e la P.B.N.C.M. prevista per tali livelli d'inquadramento, già comprende la retribuzione di eventuale lavoro straordinario o supplementare che sia effettuato nei giorni lavorativi e nei limiti della normalità, cioè entro il limite di 30 (trenta) ore mensili. Eventuale lavoro straordinario ricorrente, che sia eccedente tali limiti, dovrà essere retribuito analiticamente o forfetizzato con apposita voce retributiva ad integrazione della ***R.M.N.***, prima pattuita.

b) I Lavoratori di livello B1 e B2 non sono soggetti alla disciplina legale e contrattuale sull'orario di lavoro ogniqualvolta gestiscono e coordinano altri Lavoratori, con responsabilità diretta della disciplina del loro lavoro e dei risultati conseguiti, ordinariamente senza partecipare direttamente ai servizi. Per tali ragioni, per i Lavoratori di livello B1 e B2, in alternativa alla retribuzione analitica del lavoro straordinario, sarà possibile prevedere un'indennità di forfetizzazione quale integrazione della ***R.M.N.***

c) Nei casi di forfettizzazione "fissa" dello straordinario, cioè non soggetta a verifiche periodiche di congruità, la stessa dovrà considerarsi parte stabile della ***R.M.N.*** del Lavoratore e sarà, quindi, utile per il calcolo delle

retribuzioni indirette, differite e per il T.F.R.

d) Nel caso in cui l'indennità di forfetizzazione mensile di lavoro straordinario sia componente fissa della ***R.M.N.*** e il Lavoratore si trovi in situazione di prolungata impossibilità sopravvenuta allo svolgimento del lavoro straordinario stesso (*per oltre tre mesi*), l'Impresa potrà mensilmente trattenere la corrispondente voce mensile di forfetizzazione, incrementata del 16,66%, per tener conto dei riflessi sulle retribuzioni indirette delle ferie e della tredicesima mensilità.

   In caso di prolungata prestazione parziale dello straordinario forfetizzato richiesto, ovvero d'impossibilità, che siano eccedenti sei mesi di calendario, la relativa voce di forfetizzazione potrà essere trattenuta pro-quota, sempre con la maggiorazione del 16,66%.

   Nell'ipotesi d'impossibilità ricorrente a prestare lo straordinario forfetizzato, vi sarà una sola "carenza" di sei mesi nell'arco mobile di 48 mesi.

B. Forfetizzazione "temporanea e variabile" dello straordinario o supplementare

a) Per i Lavoratori di qualsiasi livello, per il tempo che operano fuori sede e per i quali non sia di fatto documentabile in modo obiettivo lo straordinario prestato, è possibile, in alternativa alla sua problematica retribuzione analitica, prevedere un'indennità mensile di forfetizzazione del lavoro straordinario.

b) Quando l'importo di forfettizzazione è temporaneo e variabile, come il corrispondente lavoro straordinario previsto e lo stesso può variare nel tempo a seconda delle necessità dell'Impresa o del Lavoratore, la forfettizzazione sarà ininfluente nella determinazione delle retribuzioni indirette, differite (*tredicesima mensilità, festività e ferie*) e del T.F.R. e non concorrerà a formare la ***Retribuzione Mensile Normale***. In tali casi, l'Impresa non riconoscerà, pro quota, l'indennità di forfetizzazione dello straordinario durante il periodo feriale e in tutti i casi di assenza dal lavoro, a qualsiasi titolo effettuata.

c) In particolare, anche nel contratto di lavoro a Tempo Parziale, in caso di difficoltà nel documentare analiticamente il lavoro supplementare prestato fuori dall'abituale sede di lavoro o in sede non organizzata o conseguente a richieste di terzi per esigenze non programmabili e non rinviabili, è possibile, con accordo sottoscritto nella Lettera d'assunzione, prevedere un tetto mensile e settimanale di forfetizzazione del lavoro supplementare prestato dal Lavoratore, per tale intendendosi quello compreso tra il previsto orario di lavoro a Tempo Parziale e quello del Tempo Pieno. In aggiunta a quanto precede, sarà possibile, anche tramite successivo Accordo

assistito (*Sindacale o presso la Direzione Territoriale del Lavoro*), prevedere la forfetizzazione del lavoro supplementare e straordinario, ferma restando la possibilità alternativa di utilizzo dello straordinario con riposo compensativo.

d) Resta inteso che, salvo sia diversamente pattuito tra le Parti nel Contratto Individuale di assunzione o nell'eventuale Contratto Aziendale di Secondo livello, per i Lavoratori soggetti alla disciplina sull'orario di lavoro (*che non coordinano altri lavoratori*), la forfetizzazione del lavoro straordinario sarà sostitutiva solo della retribuzione dello straordinario effettuato nei primi 5 giorni della settimana, entro il limite massimo di 10 ore settimanali e sempre nel rispetto del limite contrattuale di 300 ore annue.

e) L'indennità di forfetizzazione mensile di lavoro straordinario, che non abbia le caratteristiche di componente fissa della R.M.N, cesserà nei seguenti casi:
   - perdurante impossibilità sopravvenuta allo svolgimento del lavoro straordinario da parte del Lavoratore;
   - nuovo assetto organizzativo che escluda la necessità del ricorso al lavoro straordinario ricorrente.

f) La cessazione della forfetizzazione temporanea e variabile dovrà risultare da comunicazione scritta ricevuta dal Lavoratore.

g) In caso di cessazione della forfetizzazione, al Lavoratore sarà successivamente dovuta la retribuzione contrattualmente prevista per tutto il lavoro straordinario richiesto e prestato, sempre fatta salva la possibilità di ricorrere allo straordinario con riposo compensativo o l'accredito nella Banca delle Ore.

C. Sintesi e Regole comuni

a) La forfetizzazione dello straordinario potrà essere "fissa" o "temporanea e variabile":

   a. la forfetizzazione fissa si ha ogniqualvolta tale voce è componente della ***R.M.N.*** *dovuta al Lavoratore. In questo caso, essendo voce stabile, continuerà a permanere anche nell'ipotesi di mancata richiesta o interesse aziendale alla sua effettuazione. Nel caso d'impossibilità o indisponibilità sopravvenuta del Lavoratore, sarà invece possibile effettuare la relativa trattenuta nel rispetto dei criteri e dei limiti di cui al punto d), lettera A. che precede.*

   b. la forfetizzazione temporanea e variabile non è componente della ***R.M.N.*** *(****Retribuzione Mensile Normale****) ma voce della* ***R.M.F.*** *(****Retribuzione Mensile di Fatto****) dovuta al Lavoratore, quale alternativa alla sua retribuzione analitica per le ragioni previste ai precedenti punti a), b), e c) della lettera B. All'atto dell'incarico, della trasferta o del trasferimento, l'Azienda dovrà precisare oltre che il valore della forfetizzazione temporanea e variabile, la sua*

prevedibile durata ("a condizione" o "a tempo").

b) *L'importo di forfetizzazione del lavoro straordinario dovrà essere formalizzato in atto sottoscritto dall'Azienda e dal Lavoratore (nella lettera di assunzione o in quella di concessione dell'indennità sostitutiva o in successivo Accordo assistito). Tale previsione scritta deve indicare anche il limite orario medio mensile di straordinario/supplementare forfetizzato.*

c) *Salvo diverso e motivato Accordo Aziendale di Secondo Livello, anche in caso di forfetizzazione, lo straordinario effettuato dai Lavoratori soggetti alla disciplina sull'orario di lavoro in giorno di riposo o festivo o che sia eccedente la decima ora giornaliera o la quarantottesima ora settimanale, dovrà essere retribuito unitamente alle altre competenze mensili, con la maggiorazione prevista per lo straordinario prestato, fermo restando l'alternativo utilizzo dello straordinario con permesso/riposo compensativo o l'accredito nella Banca delle Ore.*

d) *La presente disciplina, nella parte normativa, è cedevole rispetto a quella eventualmente stabilita dagli Accordi Aziendali di Secondo livello o da Accordo Assistito.*

Art. 261 - Banca delle Ore (*disciplina collettiva*)

Le Parti riconoscono l'opportunità che, nell'interesse del Lavoratore e dell'Impresa, si limiti il ricorso agli ammortizzatori sociali quali la Cassa Integrazione Guadagni ricorrendo, per quanto possibile, ai regimi di flessibilità aziendale compensativa, che ha un'onerosità limitata per l'Ente e prevede l'intera retribuzione per il Lavoratore, adattando la prestazione di lavoro all'effettive necessità aziendali, ogniqualvolta esse richiedano variabilità temporale della prestazione. In tal modo, si ricorrerà alla sospensione del lavoro con ricorso alle integrazioni salariali solo nei casi di maggiore gravità, d'imprevedibile durata della crisi, d'impossibilità aziendale di erogare le anticipazioni o assenza d'interesse aziendale verso i regimi di flessibilità. Resta inteso che non sono previste le rarefazioni eccedenti le 12 (dodici) ore settimanali, che salvo diverso Accordo di Secondo livello, giustificheranno la sospensione con ricorso alla CIG applicabile.

A. Definizione e disciplina

Nel caso di lavoro richiesto per più intensa attività riferita all'intera Azienda o Reparto, Ufficio, Squadra, Categoria, ecc., con successivi e prevedibili periodi d'attività ridotta, l'Impresa potrà, per qualsiasi livello e tipologia di lavoro prevista dal presente CCNL:

a) intensificare l'orario ordinario di lavoro, con successiva prevista rarefazione retribuita a recupero delle ore lavorate nell'intensificazione;
b) ridurre l'orario ordinario di lavoro (*rarefazione*) a fronte di una successiva prevedibile intensificazione.

Quindi, potranno verificarsi i seguenti casi:

1. Intensificazione: è superamento, in regime di lavoro ordinario, dell'orario settimanale oltre i limiti contrattuali, per un massimo di 24 (ventiquattro) settimane all'anno con il riconoscimento delle maggiorazioni previste in Tabella 3), ponendo le ore effettivamente lavorate eccedenti le 40 settimanali a credito del Lavoratore nel suo conto della Banca delle Ore, al fine di realizzare, con il loro godimento, una composizione plurisettimanale o plurimensile dell'orario ordinario di lavoro.
2. Rarefazione: si ha nel caso di riduzione dell'orario ordinario settimanale di lavoro, con utilizzo del saldo attivo dell'intensificazione o con previsione di un successivo recupero. Si potrà così ridurre l'orario settimanale effettivamente lavorato fino al limite minimo di 28 ore, anticipando, nel tempo pieno, la retribuzione contrattuale di 40 ore settimanali e ponendo le ore anticipate al Lavoratore a suo debito nel conto della Banca delle Ore.

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 1., saranno riconosciute la normale retribuzione ordinaria (*40 ore settimanali nel Tempo Pieno o, in caso di Tempo Parziale, per le ore previste dal contratto individuale*) e le maggiorazioni d'intensificazione per il tempo e i diversi profili di prestazione (*in giorno lavorativo, di riposo, e/o festivo o in ore notturne, prolungato o spezzato, ecc.*), riportate nella successiva Tabella 3).

Le ore d'intensificazione e di rarefazione dovranno essere mensilmente evidenziate nel cedolino paga, con le indicazioni riassuntive "*maturate*", "*godute*" e "*saldo*".

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 2. spetterà l'intera retribuzione ordinaria afferente il normale orario di lavoro, con corrispondente iscrizione a debito sul conto individuale della Banca delle ore che non sono state effettivamente lavorate, quali ore "godute", modificando così il "saldo".

Il saldo massimo (*positivo o negativo*) della Banca delle Ore potrà essere di **160** (centosessanta) ore, sia a favore del Lavoratore che del Datore.

Resta inteso che, con Accordo scritto delle Parti interessate, il saldo della Banca delle Ore a debito del Lavoratore potrà compensare le ferie maturate e non godute, nel limite massimo di 40 ore annuali (*clausola non modificabile dalla Contrattazione di Secondo livello*).

Inoltre, con semplice accordo e con riconoscimento della sola maggiorazione spettante, le ore a debito del lavoratore potranno essere compensate da:

- lavoro nei giorni di riposo, sino a saldo zero del debito e senza limite;
- lavoro nei giorni festivi, entro il limite massimo di una festività ogni 4.

Fatte salve le possibili compensazioni che precedono, i regimi d'intensificazione e rarefazione previsti per la Banca delle Ore saranno "continui" e, pertanto, il loro saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1° gennaio dell'anno successivo.

In caso di cessazione, sia per dimissioni che licenziamento, il saldo positivo della Banca delle Ore sarà accreditato, a valore corrente, con le competenze di chiusura del rapporto. Quello negativo sarà addebitato fino a concorrenza, potendo compensare qualsiasi voce a credito del Lavoratore, ivi compreso il saldo T.F.R., del quale la rarefazione retribuita deve, in tal caso, considerarsi anticipazione, avendo anch'essa, nella sua genesi, valore previdenziale. L'accredito del saldo positivo della Banca delle Ore, effettuato al momento di chiusura del rapporto, comporterà l'ulteriore maggiorazione fissa del 15%. Inoltre, il Lavoratore, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipazione del T.F.R. (*vedi art. 173*), potrà richiedere, per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, la liquidazione del saldo positivo della Banca delle Ore sempreché non ne sia già stata calendarizzata la rarefazione. Anche in tal caso, il saldo dovrà essere retribuito con l'ulteriore maggiorazione del 15%.

Agli effetti normativi le ore d'intensificazione si considerano in ogni caso ore di lavoro ordinarie con composizione multiperiodale dell'orario, per le quali spettano le maggiorazioni previste, in funzione dell'onerosità della loro collocazione temporale. Il lavoro straordinario potrà, quindi, essere svolto nei limiti contrattualmente previsti, anche in eccedenza all'intensificazione del lavoro effettuata con ricorso alla Banca delle Ore di cui al presente articolo, con i soli limiti complessivi previsti dall'art. 145.

Nel caso di lavoro a tempo parziale, i limiti e i benefici di cui sopra, saranno proporzionati pro quota, salvo che per le percentuali di maggiorazione.

B. Maggiorazioni per le intensificazioni d'orario con accredito nella Banca delle Ore

Le maggiorazioni per le intensificazioni d'orario con accredito nella Banca delle Ore, conformi alla successiva Tabella, sono calcolate sulla ***R.O.N.*** e non concorrono a formare la base di calcolo delle retribuzioni differite e del T.F.R., essendo esse già comprensive delle relative quote.

Tab. 3): Sintesi delle maggiorazioni per le Intensificazioni dell'orario di lavoro (Banca delle Ore) *

	Descrizione Intensificazione dell'orario di lavoro (Banca delle Ore)	**Maggiorazione oraria in prolungato (vedi Nota in calce alla presente Tabella)**
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	5%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali	7%
C	In regime diurno in giorno festivo	8%
D	In regime notturno in giorno feriale o di riposo	10%
E	In regime notturno in giorno festivo	12%
F	Accredito del saldo positivo della Banca delle Ore: in caso di cessazione o di richiesta per gli stessi motivi previsti per l'anticipazione del T.F.R., per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e sempreché non ne sia già stata calendarizzata la rarefazione.	Riconoscimento dell'ulteriore maggiorazione del 15% sul saldo liquidato

** Per le definizioni del lavoro notturno, "prolungato", "spezzato" si rinvia all'art. 33 e alle Esemplificazioni Tabella 1) dell'art. 257.*

Nota Tabella 3)

In caso di intensificazione spezzata dell'orario di lavoro con accredito in Banca delle Ore, la **retribuzione minima deve essere di un'ora, con le relative maggiorazioni di cui ai punti A - E che precedono, incrementate però di 5 (cinque) punti**, oltre al rimborso delle spese di viaggio extra, preventivamente concordate con l'Ente e documentate dal Lavoratore.

Nota pratica: qualora la rilevazione delle intensificazioni in prolungato o in spezzato non fosse aziendalmente possibile, al Lavoratore si dovrà riconoscere la maggiorazione più elevata (quindi quella del prolungato, in Tab. 3), incrementata del 5%).

C. Modi d'attivazione delle Intensificazioni o delle Rarefazioni

Il Datore di lavoro, di diritto, potrà attivare la Banca delle Ore, previa comunicazione informativa alla R.S.A./R.S.T. indicante i motivi della necessità dell'intensificazione o della rarefazione e la loro presunta distribuzione settimanale, mensile o plurimensile.

Le rarefazioni a compensazione dei saldi attivi della Banca delle Ore, per il 50% saranno concordate collettivamente tra Datore di lavoro e

R.S.A./R.S.T., in funzione delle inderogabili esigenze di servizio, fermo restando il rispetto del preavviso ai Lavoratori di almeno una settimana.

Per il restante 50%, esse saranno utilizzate dal Lavoratore quali riposi individuali, con la stessa disciplina prevista per i riposi compensativi dello straordinario, di cui all'art. 258, al fine di meglio conciliare i tempi vita - lavoro e le esigenze personali del Lavoratore.

D. Obbligatorietà delle intensificazioni

Per il potere/dovere di organizzare il lavoro, la produzione, le aperture e l'impresa in genere, la Banca delle Ore, fermo restando le condizioni di cui al precedente punto C., è un diritto esercitabile dal Datore.

Pertanto, in caso d'ingiustificato rifiuto ad effettuare l'intensificazione richiesta entro i limiti e nel rispetto delle condizioni che precedono, salvo i documentati casi di forza maggiore, impossibilità sopravvenuta o proporzionato e documentato impedimento, il Lavoratore sarà passibile di sanzione disciplinare per "mancata collaborazione".

E. Banca delle Ore e assenze

Il Lavoratore, in caso di programmata intensificazione o rarefazione collettiva, dovrà comunicare tempestivamente l'eventuale assenza, con gli stessi criteri e oneri previsti per il lavoro ordinario.

L'assenza all'intensificazione, in ogni caso, non darà titolo all'accredito delle corrispondenti maggiorazioni e ore svolte collettivamente nel conto individuale della Banca delle Ore e sarà neutra ai fini delle indennità INPS/INAIL, poiché quota di retribuzione non dovuta. La conseguente rarefazione, essendo collettiva, sarà effettuata anche dal Lavoratore assente all'atto dell'intensificazione.

Non avendo però egli maturato le corrispondenti ore a copertura, la rarefazione dal saldo zero della Banca delle Ore assumerà la configurazione di "*riposo individuale di lavoro straordinario precedentemente effettuato*". In caso d'incapienza, sarà "*Rarefazione non retribuita*".

F. Contrattazione di Secondo livello

Le Parti aziendali tramite la Contrattazione di secondo livello, nel caso vi siano problemi ricorrenti, imputabili a cause esterne all'impresa, che determinano l'esigenza di intensificazioni o rarefazioni solo in alcuni settori, reparti o uffici, potranno concordare i modi di utilizzo settoriale della Banca delle Ore, quale strumento sostitutivo di altri regimi applicabili alla generalità dei lavoratori nei momenti di crisi (*quali, ad esempio, sospensione dal lavoro con ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni ecc.*).

Art. 262 - Lavoro ordinario a turni: maggiorazioni

Ferme restando le maggiorazioni per lavoro straordinario, straordinario con riposi compensativo e Banca delle Ore di cui ai precedenti articoli, sono previste le seguenti maggiorazioni della ***R.O.N.*** correlate alla particolare configurazione dell'orario ordinario di lavoro.

Tab. 4): Sintesi delle Indennità/Maggiorazioni per ore ordinarie (lavorate in turni)

	Col. 1	Col. 2	Col. 3
	Descrizione del turno	**Turni:** **"5 + 2" (esempio dal lunedì al venerdì)** **"6 + 1" (esempio dal lunedì al sabato)**	**Turno "H24" c.d. "6 +1 +1"**
A	Diurno feriale	-	€ 35/mese *(Indennità di turno art. 146)*
B	Diurno festivo o domenicale	12%	10% *(in aggiunta al punto A)*
C	Notturno * feriale	11%	10%
D	Notturno * di sabato	11%	10%
E	Notturno * festivo	16%	16%

* Per le definizioni del lavoro notturno si rinvia all'art. 33.

Nota applicativa sulle Indennità orarie

Le Indennità orarie di cui al presente Titolo si calcolano sulla ***R.O.N.*** *del Lavoratore e, essendo ristoro del particolare disagio, saranno riconosciute nel mese di competenza solo per tutte le ore effettivamente lavorate in tal modo. Perciò, in caso di assenza a qualsiasi causa dovuta, le Indennità di cui alle precedenti Tabelle non saranno spettanti. Le Indennità concorrono a formare la* ***Retribuzione Mensile di Fatto*** *dovuta al Lavoratore nel mese di competenza e già comprendono le quote retributive per ferie, tredicesima nonché la quota per T.F.R. Pertanto, esse sono ininfluenti nel calcolo dei predetti istituti contrattuali.*

Il lavoro straordinario, con o senza riposo compensativo e le intensificazioni con accredito nella Banca delle Ore, svolto dai lavoratori turnisti, sarà retribuito con le maggiorazioni previste per i lavoratori giornalieri.

Art. 263 - Solidarietà: Cessione dei Riposi e del saldo individuale della Banca delle Ore

L'articolo 24 del D. Lgs. 151/2015 prevede che i saldi positivi delle ferie eccedenti le 160 ore annuali e dei permessi, possano essere ceduti a titolo gratuito ai lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, che svolgano mansioni di pari livello e categoria, al fine di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, hanno bisogno di assistenza e cure costanti da parte dei genitori. Al fine di permettere l'effettivo esercizio della solidarietà prevista dal citato art. 24, le Parti concordano che, possano essere ceduti alle stesse condizioni previste dalla Legge anche i riposi compensativi individuali

dello straordinario e la quota individuale del Saldo positivo della Banca delle Ore (*50% delle ore accreditate*), fermo restando che tale cessione non modificherà la qualificazione di *riposo compensativo*.

La Contrattazione Aziendale di Secondo Livello, in considerazione della concreta situazione di bisogno del Lavoratore, delle caratteristiche del lavoro e delle esigenze di salvaguardia potrà, con motivate ragioni, integrare la disciplina di solidarietà di cui sopra.

Art. 264 - Gestione delle Intensificazioni

Premesso che nell'ambito del Terzo Settore vi sono intense e variabili "punte di attività", al fine di contemperare gli opposti interessi, le Parti concordano di definire contrattualmente, in modo organico, la successione delle forme di flessibilità del lavoro e degli istituti idonei ad affrontare tali imprevedibili esigenze lavorative.

1) Le intensificazioni contenute nei limiti d'orario previsti dal CCNL per il singolo Lavoratore potranno essere affrontare, nel rispetto delle condizioni contrattualmente previste, con l'utilizzo di:

   a. Lavoro Straordinario/Supplementare;
   b. Lavoro Straordinario con riposo compensativo;
   c. Banca delle Ore.

2) Le intensificazioni eccedenti i limiti contrattuali o, in assenza di disponibilità dei Lavoratori alle forme volontarie di flessibilità, potranno determinare l'assunzione di nuovo personale con le seguenti tipologie contrattuali:

   a. Tempo Indeterminato con orario a Tempo Parziale Verticale (*con previsione di lavoro in alcuni periodi dell'anno*, *del mese, della settimana*);
   b. Tempo Determinato;
   c. Lavoro Somministrato;
   d. Lavoro Intermittente (*o "a chiamata"*);
   e. Prestazioni occasionali (nei limiti e condizioni previsti dalla L. 96/2018, di conversione del Decreto Dignità).

Eventuali proposte integrative al presente articolo potranno essere indirizzate alla Commissione Bilaterale Contrattuale all'indirizzo di posta elettronica: *certificazionenazionale@enbic.it*.

TITOLO LVII
TRASFERIMENTO - TRASFERTA - DISTACCO - REPERIBILITA'

Premessa sulla modificabilità della presente disciplina

Nel presente Titolo, tenuto conto della possibilità che il presente Contratto sia applicato anche in Aziende di ridotte dimensioni, ove la Contrattazione Aziendale di secondo livello potrebbe essere difficoltosa, si è fatta la scelta, apparentemente contraria al principio di sussidiarietà, di definire in modo analitico le condizioni contrattuali per il trasferimento, la trasferta, il distacco, la reperibilità e la pronta disponibilità. Non è però inibito alla Contrattazione Aziendale di Secondo livello di modificare i singoli aspetti economici del presente Titolo e quelli normativi disciplinati nel medesimo Titolo, sulla base di valutazioni attente alla situazione aziendale, al servizio richiesto e prestato e al complesso degli istituti e benefici da garantire al Lavoratore, conciliati con le competitività aziendali.

Per quanto precede, la disciplina contrattuale del presente Titolo è esplicitamente cedevole rispetto a quella di prossimità.

Resta inteso che, ogniqualvolta la disciplina di secondo livello fosse peggiorativa di quella contrattuale, per essere obbligatoria per tutti i lavoratori (anche non iscritti al Sindacato), essa dovrà essere approvata mediante Referendum Aziendale. Eventuali clausole peggiorative non compensate da altre clausole complessivamente di uguale favore, dovranno essere analiticamente motivate nell'Accordo e a termine (art. 20 del CCNL).

Art. 265 - Trasferimento - Trasferta - Distacco

Il Trasferimento, la Trasferta e il Distacco si hanno ogniqualvolta il Lavoratore sia tenuto a prestare l'opera in luoghi diversi dalla sede contrattuale di lavoro. Nelle Aziende plurilocalizzate, il Trasferimento o il Distacco possono essere giustificati anche al fine di salvaguardare le risorse lavorative, altrimenti in esubero in una determinata sede.

Art. 266 - Trasferimento

Il Trasferimento sposta la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della medesima Azienda. Esso, salvo che avvenga per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, richiederà normalmente il consenso del Lavoratore.

Il trasferimento non può discriminare i Lavoratori per motivi sindacali o per altre ragioni inerenti alla sfera personale e quando l'interessato fosse eletto a cariche sindacali o pubbliche o genitore di figlio o equiparato minore di un anno, il trasferimento non sarà possibile senza il consenso dell'interessato.

Il trasferimento non potrà, in ogni caso, assumere la valenza di *sanzione disciplinare atipica*.

Il trasferimento prevede un preavviso normale di 3 (tre) mesi o, se in presenza di familiari a carico, di 5 (cinque) mesi.

Esso dà normalmente diritto alle seguenti indennità o rimborsi:

1. **il rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto**, che sia avvenuto conformemente alle disposizioni aziendali e al decoro del Lavoratore. Qualora il trasferimento preveda il cambio di domicilio, rientrano nel rimborso delle spese sostenute anche gli oneri documentati di trasloco;
2. **il rimborso dell'eventuale affitto** o del mancato godimento ad equo canone dell'alloggio. Qualora il preavviso al trasferimento sia inferiore a mesi 6 (sei), il rimborso spetta fino a concorrenza di tale termine;
3. **un'indennità di trasferimento** pari a quella prevista per il personale in trasferta, per un massimo di 9 (nove) settimane, ridotte di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto, fino al minimo di 6 (sei) settimane;
4. **in caso di trasloco del mobilio**, il Lavoratore avrà diritto a 24 (ventiquattro) ore di permesso straordinario retribuito o, a sua scelta, alla relativa indennità sostitutiva;
5. **nel caso di Lavoratore con familiari a carico**, il rimborso delle spese di trasporto, di cui al punto 1. che precede, dovrà comprendere le spese effettive sostenute e documentate anche per ciascun convivente a carico. Inoltre, si riconoscerà per ciascun convivente, con i criteri di cui al punto 3. che precede, il 20% (venti percento) 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 per un tempo almeno pari al doppio del tempo di calcolo dell'Indennità di trasferimento di cui al precedente punto 3.

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 (*anche per i suoi familiari*).

In caso di dimissioni del Lavoratore, sempre ad esclusione della giusta causa, le suddette trattenute potranno essere compensate con le competenze di fine rapporto, a qualsiasi titolo dovute, ivi compreso il T.F.R.

Il Lavoratore trasferito all'estero, oltre a quanto precede, avrà diritto alla corresponsione di un'indennità aggiuntiva di trasferimento pari a 3 (tre) *Retribuzioni Mensili Normali*, che saranno aumentate di mezza mensilità per ogni familiare a carico che si trasferisca con il Lavoratore, purché sia comprovato l'effettivo trasferimento del nucleo familiare. Anche per i Lavoratori trasferiti all'estero, vale la precedente disciplina sulle trattenute da effettuarsi in caso di permanenza nella nuova sede di lavoro per un tempo inferiore al preavviso di

trasferimento ricevuto.

Nei casi in cui il trasferimento si giustifichi dalla salvaguardia del posto di lavoro le Parti, con Accordo assistito, potranno stabilire condizioni diverse, anche peggiorative rispetto alle previsioni del presente articolo.

Art. 267 - Trasferta

Quando la prestazione lavorativa non coincida con la sede contrattuale di lavoro e la stessa avvenga per l'intero orario ordinario giornaliero, ad almeno 60 (sessanta) chilometri dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo di lavoro sia raggiungibile dalla sede abituale (*con i mezzi normali, ivi compresa l'autovettura del dipendente, se autorizzata*) in un tempo normalmente superiore ad un'ora, si configura la Trasferta, con il diritto alla relativa *Diaria giornaliera*.

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

a) l'eventuale **rimborso delle spese non documentabili**, purché analiticamente attestate dal Dipendente, nelle Trasferte Italia fino ad un importo massimo giornaliero di **€ 15,00** (Euro quindici/00), nelle Trasferte Estero fino ad un importo massimo giornaliero di **€ 25,00** (Euro venticinque/00); entrambi esenti da imposizione contributiva e fiscale;

b) la **Diaria giornaliera**, di cui alla successiva Tabella 1), 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 2 (due) ore giornaliere. 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%** (settanta per cento) 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.

   In caso di trasferta all'estero, l'importo della Diaria giornaliera di cui alla successiva Tabella sarà raddoppiato.

Tabella 1) Diaria giornaliera

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'Ente.

c) **il rimborso spese di vitto e pernottamento**

Al Lavoratore, oltre al rimborso degli importi dei punti a) e b) che precedono, in alternativa all'Indennità forfettaria di trasferta, sarà riconosciuto il rimborso analitico delle spese documentate sostenute, nei limiti aziendalmente previsti o della normalità, nel corso della trasferta regolarmente autorizzata.

d) **qualora il Lavoratore utilizzi il proprio mezzo di trasporto**, purché sia stato preventivamente autorizzato dal Datore, l'Ente, avuto riguardo alla percorrenza e al tipo di autovettura autorizzata, dovrà riconoscere al dipendente almeno **il rimborso dei costi proporzionali** (*quota capitale; carburante; pneumatici; manutenzione e riparazioni*) risultanti dalle Tabelle ACI, oltre ad € 0,133/Km a copertura del rischio conseguente ai danni subiti dal mezzo a causa d'incidente. *Sono fatte salve le condizioni più favorevoli che, entro i limiti massimi di costo delle Tabelle ACI, potranno essere liberamente concordate tra le Parti interessate.*

L'Impresa potrà sostituire il rimborso analitico delle spese di cui al precedente punto c) con un'Indennità **forfettaria** di trasferta che ristori il Lavoratore delle spese di vitto e di alloggio da lui sostenute. Tale Indennità, nei limiti di € 46,48 giornalieri per l'Italia e di € 77,47 giornalieri per l'Estero, a norma di Legge sarà esclusa da contribuzione previdenziale e da prelievo fiscale. Eventuali maggiori importi che fossero riconosciuti al Lavoratore avranno, invece, a tutti gli effetti natura retributiva.

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 dovrà essere comunicata, normalmente per iscritto, con preavviso di almeno 10 (dieci) giorni.

Art. 268 - Trasfertisti

Si definiscono "*trasfertisti*" i dipendenti che abitualmente prestano la loro opera fuori dalla sede nella quale hanno la titolarità del rapporto di lavoro, quando sono contestualmente presenti le seguenti condizioni:

a) la mancata indicazione nel Contratto e/o Lettera d'assunzione di una sede abituale di lavoro;
b) lo svolgimento di una attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente (*Si considera "continua mobilità" e, quindi, "Lavoratore trasfertista" quando egli presta effettivamente la propria opera fuori sede per almeno il 50% del tempo lavorabile nel mese*);
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, indipendentemente dal fatto che essi si siano effettivamente recati in trasferta, sarà riconosciuta una "*Diaria Trasfertisti*", per ciascun giorno effettivamente lavorato nel mese, conforme alla seguente Tabella 2).

Tale Diaria sarà soggetta per il 50% al prelievo contributivo e fiscale.

Tab. 2) "*Diaria Trasfertisti*" in euro

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
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

Resta inteso che tale Diaria sarà riconosciuta al Lavoratore Trasfertista (*produttori, autisti, Operatori di vendita ecc.*), oltre al rimborso delle spese sostenute e analiticamente documentate nei limiti della normalità o aziendalmente definiti.

In caso di tempo parziale, la Diaria Trasfertisti dovrà essere proporzionata all'Indice di Prestazione del Lavoratore.

Inoltre, al Lavoratore Trasfertista che presta la sua opera fuori sede sarà riconosciuto, alle medesime condizioni, l'eventuale rimborso spese non documentabili dichiarate di cui al punto a) dell'art. 267 che precede.

Ai Trasfertisti sarà riconosciuta la retribuzione di eventuale lavoro straordinario quando esso sia stato preventivamente autorizzato dall'Ente, sia stato effettivamente svolto e sia stato analiticamente documentato.

Quando, per qualsiasi motivo, venisse a cessare la condizione di "*trasfertista*" cesserà, temporaneamente o definitivamente, anche la relativa indennità.

Art. 269 - Distacco (o Comando)

L'ipotesi del distacco si configura quando un'Impresa, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più Lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Tali attività potranno essere ampie nel caso di lavori distaccati presso realtà partecipate, associate, controllate e simili. Mentre, nel caso di realtà prive di collegamenti patrimoniali, il distacco potrà riguardare le attività di: installazione o montaggio di impianti e macchinari; manutenzione straordinaria; trasporti esterni da e per l'Azienda; particolari attività che richiedono più fasi successive di lavorazione, con l'impiego di manodopera con diversa specializzazione 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'Ente 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.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del Lavoratore interessato; in caso di mansioni superiori, al Lavoratore sarà temporaneamente riconosciuta la ***P.B.N.C.M.*** del livello d'inquadramento professionale in cui opera.

Nel caso di distacco, essendo la disciplina del lavoro determinata dalla realtà ricevente la prestazione, fermo restando l'adeguamento retributivo di cui al capoverso precedente, vi è deroga alle previsioni legali e contrattuali in tema di definitiva automatica acquisizione del livello superiore ex art. 140 del presente CCNL.

Il tempo del distacco sarà, quindi, neutro rispetto alla decorrenza del termine di 6 (sei) mesi.

Il distacco potrà avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche,

organizzative, produttive o sostitutive, ogniqualvolta esso comporti, di fatto, un *trasferimento* presso un'unità produttiva sita a più di 50 (cinquanta) chilometri da quella in cui il Lavoratore aveva la sede abituale di lavoro.

Fermo restando quanto previsto dalla Direttiva 2014/67/UE, il Lavoratore in distacco all'estero conserverà il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o ai particolari modi di rendere la prestazione presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Presso la località di nuova destinazione, il Lavoratore acquisirà, temporaneamente, i benefici (mensa, trasporti, ecc.) in atto per la generalità dei Lavoratori o inerenti alle proprie specifiche prestazioni (indennità di mansione ecc.), in modo che il trattamento del personale distaccato non sia più svantaggioso di quello riservato ai Lavoratori residenti.

Al Lavoratore in distacco all'estero per un tempo inferiore a 3 (tre) mesi, dovrà essere corrisposto il medesimo trattamento previsto per la trasferta all'estero, di cui all'articolo che precede.

Per un previsto tempo superiore, salvo diverso accordo tra le Parti, si applicheranno i medesimi criteri già definiti per il trasferimento.

Art. 270 - Reperibilità con Indennità

La reperibilità è un istituto accessorio e complementare all'ordinaria prestazione lavorativa, mediante il quale il Lavoratore si rende disponibile all'Azienda per sopperire esigenze di lavoro impreviste, o singolarmente imprevedibili, al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o la sicurezza degli impianti o i necessari interventi per l'assistenza o la salute.

Le ore di reperibilità non sono di lavoro effettivo e non concorrono al computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

Al Lavoratore in reperibilità, potrà essere riconosciuta una corrispondente indennità. In caso di assenza dell'indennità, la Reperibilità sarà un atto volontario, così come l'effettiva disponibilità all'intervento.

Nel caso di reperibilità con indennità, il lavoratore potrà essere inserito dall'Ente in turni di reperibilità definiti secondo una programmazione settimanale o mensile, di norma previo ordine di servizio con preavviso di 7 (sette) giorni.

Sono fatte salve le sostituzioni tempestive dovute a impreviste situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

Fermo restando il possesso dei necessari requisiti e, quindi, nei limiti di fungibilità operativa, le Aziende provvederanno ad avvicendare nella reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori, dando la priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

Salvo giustificato e provato motivo, il Lavoratore non potrà rifiutare di compiere turni di reperibilità con indennità.

La chiamata di reperibilità sarà di norma effettuata tramite telefono cellulare, che potrà anche essere fornito dall'Ente al Lavoratore per uso di servizio.

Durante i turni di reperibilità, il lavoratore s'impegna a mantenere il cellulare acceso e carico e di permanere in zone nelle quali sia assicurata la copertura telefonica e il tempestivo intervento.

Il Lavoratore in reperibilità sarà in ogni caso libero di spostarsi, purché assicuri sempre la raggiungibilità e la possibilità d'intervento.

Alla chiamata, egli è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto, rispettando il tempo di attivazione preventivamente concordato.

Quando, per qualsiasi ragione, il Lavoratore in reperibilità con indennità preveda di non riuscire a garantire il rispetto dei tempi d'intervento o sia impossibilitato all'intervento, ne darà tempestiva comunicazione al Datore, concordando l'intervento del Lavoratore Disponibile, ove esistente, o altre eventuali soluzioni atte a ridurre rischi e disagi all'utenza.

Il Lavoratore che, per questioni private, sia impossibilitato ad eseguire l'intervento o a mantenere la reperibilità, ancorché per impedimenti giustificati, non avrà diritto alla relativa Indennità di reperibilità.

Nel caso in cui il Lavoratore durante il periodo di reperibilità, senza valide ragioni, non risponda tempestivamente alla richiesta d'intervento, non gli sarà riconosciuta l'Indennità di reperibilità (*giornaliera o settimanale*) e l'Impresa potrà attivare la procedura disciplinare, secondo le fattispecie previste al Titolo LXII.

Salvo diverso Accordo Aziendale di Secondo livello, la reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

a) giornaliera: pari a 16 (sedici) ore nei giorni feriali o 24 (ventiquattro) ore nei giorni festivi o di riposo settimanali;
b) settimanale;
c) con diversa configurazione concordata tra l'Azienda e il Lavoratore.

La reperibilità continuativa settimanale non potrà eccedere una settimana su 4 (quattro) e non dovrà comunque essere richiesta per più di 7 (sette) giorni continuativi.

Qualora al Lavoratore in reperibilità siano richiesti uno o più interventi la cui durata, comprensiva dei tempi di viaggio, raggiunga le 8 (otto) ore, il Lavoratore avrà diritto di comunicare all'Ente la sua impossibilità di procedere nel servizio di reperibilità, potendo così usufruire del riposo.

In tale caso, al Lavoratore sarà comunque dovuta l'intera Indennità di Reperibilità prevista.

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità, le Aziende riconosceranno al Lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta per il tempo d'intervento, una specifica indennità giornaliera conforme ai seguenti valori in euro di cui alla Tabella 3).

Tab. 3): Indennità lorda di Reperibilità, in euro

Livello	16 ore in Giorno Feriale Indennità lorda in Euro	24 ore in Giorno Festivo o di Riposo Settimanale Indennità lorda in Euro
B1	14,00	23,00
B2	12,00	20,00
C1	11,00	18,00
C2	10,00	16,00
D1	9,00	15,00
D2	8,00	14,00

***** di reperibilità.

Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore, al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, si mantiene a disposizione per effettuare tempestivamente un pronto intervento in caso di chiamata da parte dell'Impresa o, nei casi previsti, di un Cliente/Utente. Le ore di viaggio, necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di rientro, saranno retribuite con la *Retribuzione Oraria Normale*.

Nel caso in cui non sia utilizzato il mezzo aziendale e il lavoratore in reperibilità utilizzi mezzi pubblici di trasporto, ovvero sia autorizzato all'uso di un proprio mezzo per raggiungere il luogo dell'intervento, le spese di viaggio saranno analiticamente rimborsate secondo le previsioni ex art. 267.

Le ore d'intervento effettuato in reperibilità, ivi comprese quelle c.d. "*da remoto*", rientrano nel computo dell'orario di lavoro straordinario, salvo il riconoscimento, previo accordo tra Azienda e Lavoratore, di riposi compensativi. Esso sarà retribuito con le maggiorazioni previste dal presente CCNL per il lavoro *straordinario con riposo compensativo* o lavoro *straordinario diurno, notturno o festivo*.

Nel regime di reperibilità sono ammesse le deroghe al riposo giornaliero, con il limite complessivo annuale di 24 (ventiquattro) giorni lavorativi, salvo diverso Accordo di secondo livello.

Il tempo di reperibilità può coincidere con il tempo di riposo giornaliero e/o settimanale, qualificando così l'eventuale lavoro effettuato.

Art. 271 - Pronta Disponibilità

Con Accordo, le Parti (Azienda e R.S.A.) potranno concordare l'obbligo, per i Lavoratori interessati, di prestare la "*pronta disponibilità*", a fronte di un'indennità pari al 40% (quaranta per cento) dell'Indennità di reperibilità prevista per ciascun livello professionale.

La "*pronta disponibilità*" avverrà all'interno di turni periodici, che prevedono tale istituto al di fuori dell'orario ordinario di lavoro del lavoratore, per effettuare interventi sussidiari e/o sostitutivi di un lavoratore in reperibilità, ma eccezionalmente impossibilitato ad effettuare l'intervento richiesto (*per malattia, infortunio, straordinaria concomitanza nelle chiamate richiedenti l'intervento immediato o complessità dell'intervento che richieda, eccezionalmente, due interventisti).*

Art. 272 - Rimborso spese documentabili

Negli interventi effettuati in reperibilità o in pronta disponibilità, la sede di lavoro in senso stretto coincide con il luogo ove il lavoratore si trova all'atto della chiamata. Pertanto, si stabilisce che, a fronte di una chiamata da parte dell'Impresa o del Cliente seguita da intervento effettuato al di fuori del Comune di residenza, in aggiunta alle Indennità di reperibilità o di pronta disponibilità, sia riconosciuto anche il rimborso spese analiticamente indicate o l'eventuale Indennità di Trasferta.

TITOLO LVIII
IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO

Le Parti rilevano che sono intervenuti grandi miglioramenti nella gestione aziendale della sicurezza e dell'igiene del lavoro, nell'ergonomia e nella configurazione d'ambienti gradevoli. Allo stesso tempo, rilevano la presenza di non conformità, principalmente correlate a mancata conoscenza delle norme di Legge e di buona tecnica. Per tale motivo, hanno concordato di riassumere i principali obblighi legislativi in materia, fermo restando che la compiuta estensione degli stessi esige un confronto legislativo e tecnico attuabile solo con l'incarico a un RSPP interno o esterno all'Azienda.

Art. 273 - Igiene e sicurezza sul lavoro: misure generali di tutela

L'art. 15, D.Lgs. n. 81/2008 indica le norme generali di prevenzione e

protezione, qui sintetizzate:

- la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- la programmazione della prevenzione;
- l'eliminazione dei rischi o la loro riduzione al minimo;
- il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro;
- la riduzione dei rischi alla fonte;
- la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- il controllo sanitario dei lavoratori;
- l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti alla sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori, i dirigenti, i preposti e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- le istruzioni adeguate ai lavoratori;
- la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- le regolari manutenzioni di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità all'indicazione dei fabbricanti.

Le misure relative alla sicurezza, all'igiene e alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Art. 274 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sintesi degli obblighi del Datore

Oltre all'obbligo generale di attuare le misure necessarie alla tutela della sicurezza dei lavoratori previste dall'art. 2087 cod. civ., le norme vigenti in materia prevedono specifici obblighi in capo al datore di lavoro, al fine di prevenire gli infortuni e garantire la salute sul luogo di lavoro (*art. 18 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.*).

Il Datore di lavoro ha i seguenti obblighi che NON potrà delegare:

a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del relativo documento (in sigla D.V.R.);
b) la designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi.

Il Datore di lavoro e il Dirigente devono:

- nominare il Medico Competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria;
- designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi;
- nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei Dispositivi di Protezione Individuale (in sigla *D.P.I.*);
- limitare l'accesso alle zone a grave rischio solo ai lavoratori che abbiano ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento;
- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle disposizioni aziendali sulla sicurezza;
- inviare i lavoratori alla visita medica dal Medico Competente, entro le scadenze previste;
- nei casi di sorveglianza sanitaria, comunicare tempestivamente al Medico Competente la cessazione del rapporto di lavoro;
- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento;
- astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persista un pericolo grave e immediato;
- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- consegnare tempestivamente al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza copia del Documento di valutazione dei rischi;
- elaborare il Documento unico di valutazione dei rischi in caso di appalti;
- comunicare all'INAIL, a fini statistici e informativi, gli infortuni avvenuti sul lavoro;
- consultare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nei casi richiesti;
- adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e

dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato;
- in caso di appalto/subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, esposta e visibile;
- nelle unità produttive con più di 15 (quindici) lavoratori, convocare almeno una volta all'anno la riunione periodica dei soggetti della sicurezza aziendale (art. 35 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.);
- aggiornare le misure di prevenzione;
- comunicare in via telematica all'INAIL, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

Art. 275 - Igiene e sicurezza sul lavoro: inosservanza delle norme antinfortunistiche e responsabilità civile

L'inosservanza dell'obbligo posto dall'art. 2087 c.c. costituisce un inadempimento contrattuale e determina l'obbligo al risarcimento del danno, ogniqualvolta esista un nesso di causalità tra l'evento dannoso e la cautela omessa.

Art. 276 - Igiene e sicurezza sul lavoro: inosservanza delle norme antinfortunistiche e responsabilità penale

La mancata osservanza delle norme sull'igiene e la sicurezza integra gli estremi di reato ogniqualvolta si configuri la fattispecie prevista da:
- art. 437, codice penale: "*Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro*";
- art. 451, codice penale: "*Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro*";
- art. 589, comma 2, codice penale: *"Omicidio colposo";*
- art. 590, comma 3, codice penale: *"Lesioni personali colpose".*

Queste le sanzioni previste:
- art. 68, D.Lgs. 81/2008 *"per il datore di lavoro e il dirigente;*
- art. 87, D.Lgs. 81/2008 *"a carico del datore di lavoro, del dirigente, del noleggiatore e del concedente in uso";*
- art. 159, D.Lgs. 81/2008 *"per i datori di lavoro e i dirigenti";*
- art. 165, D.Lgs. 81/2008 *"a carico del datore di lavoro e del dirigente";*

- art. 170, D.Lgs. 81/2008 *"a carico del datore di lavoro e del dirigente";*
- art. 178, D.Lgs. 81/2008 *"a carico del datore di lavoro e del dirigente";*
- art. 219, D.Lgs. 81/2008 *"a carico del datore di lavoro e del dirigente";*
- art. 262, D.Lgs. 81/*2008 "per il datore di lavoro e il dirigente";*
- art. 282, D.Lgs. 81/2008 *"a carico del datore di lavoro e del dirigente".*

Art. 277 - Igiene e sicurezza sul lavoro: delega di funzioni

L'art. 16 del D.Lgs. n. 81/2008 introduce la disciplina legislativa della *delega* per le funzioni previste all'art. 274 del CCNL (*con esclusione di quelle previste ai punti a) e b) del medesimo articolo*). Il datore di lavoro può delegare, con atto scritto avente data certa, alcuni suoi obblighi o funzioni, però senza con ciò far venire meno l'obbligo di vigilanza in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni a lui trasferite. Alla delega deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità. Come precedentemente riportato (*punti a) e b) dell'art. 274*), non sono delegabili:

a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del Documento di valutazione (art. 28 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.);
b) la designazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (art. 17 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

Art. 278 - Igiene e sicurezza sul lavoro: assenza del Documento di Valutazione dei Rischi

In assenza del Documento di Valutazione dei Rischi, anche detto solo "*D.V.R.*", di cui all'art. 28 del medesimo D.Lgs. 81/2008, oltre alle sanzioni penali previste, il Datore di lavoro non potrà partecipare alle gare di appalto e stipulare i seguenti contratti di lavoro:

- Lavoro a Tempo Determinato;
- Lavoro Intermittente;
- Lavoro in Somministrazione;
- Lavoro in Apprendistato.

Art. 279 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sintesi degli obblighi del Lavoratore (*è opportuno pubblicizzarli mediante esposizione*)

Ogni lavoratore deve:

- prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi

forniti dal datore di lavoro (art. 20, D.Lgs. n. 81/2008);
- contribuire all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, i mezzi di trasporto, nonché i Dispositivi di sicurezza;
- utilizzare in modo appropriato i Dispositivi di Protezione messi a disposizione dal Datore;
- segnalare immediatamente le deficienze dei mezzi e dei Dispositivi di cui sopra, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e, fatto salvo l'obbligo di cui al successivo punto, per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i Dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non siano di competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- sottoporsi ai controlli sanitari.

Art. 280 - Igiene e sicurezza sul lavoro: diritti del Lavoratore

Le Parti firmatarie del presente CCNL, al fine di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del Lavoratore dipendente, sulla base di quanto previsto dalle norme di buona tecnica, dalle leggi vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione. I Lavoratori hanno diritto di ottenere dall'Impresa la formazione prevista dagli articoli 36, 37 e 43 del D.Lgs 81/2008 s.m.i.
A norma dell'art. 37 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i., la formazione dovrà essere erogata tramite l'Organismo Bilaterale di riferimento (*ENBIC Sicurezza*) o dalle strutture regionalmente convenzionate su programmi certificati dall'Ente.
Si ricorda che, a norma dell'art. 55 del D.Lgs 106/2009, l'accertamento della mancata formazione comporta l'arresto da 2 a 4 mesi o l'ammenda.

Art. 281 - Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza: compiti, diritti, poteri

Ai sensi dell'art. 50 D.Lgs. 81/2008, il R.L.S.:

a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori;
e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'art. 37 del medesimo Decreto Legislativo;
h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
j) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35, D.Lgs. 81/2008;
k) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
l) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
m) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza alcuna perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso a dati pertinenti contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze Sindacali.

Le Organizzazioni Sindacali sottoscrittici il presente CCNL si attiveranno per la costituzione in ogni realtà aziendale della Rappresentanza dei Lavoratori

mediante elezione diretta da parte dei Lavoratori stessi, con diritto al voto attivo e passivo di tutti i lavoratori partecipanti che prestino la loro attività a norma dell'art. 4 del D. Lgs. 81/2008.
Le elezioni dovranno avere luogo durante l'orario di lavoro e senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, dei beni e degli impianti e in modo da garantire quanto essenziale all'attività lavorativa.
Prima dell'elezione, i lavoratori nomineranno al loro interno il Segretario, che provvederà a redigere il verbale dell'elezione.
Copia del verbale sarà consegnata dal Segretario al Datore di lavoro.
Risulterà eletto il Lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza assoluta degli aventi diritto.
L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile.
Ai sensi del 7° comma dell'art. 47 del D.Lgs. 81/2008, il numero minimo dei rappresentanti per la sicurezza è di un Rappresentante nelle aziende sino a 200 lavoratori.
Nel caso di dimissioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti.

Art. 282 - Permessi e Formazione del RLS

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, per l'espletamento dei suoi compiti avrà a disposizione, nelle Aziende fino a 10 dipendenti, di 16 ore di permesso retribuito annuo, elevate a 24 ore di permesso retribuito annuo nelle Aziende con oltre 10 dipendenti.
Resta inteso che, in caso di necessità o emergenze o, se richiesto, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza potrà disporre dell'ulteriore tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, salvo il coordinamento con le altre figure competenti incaricate alla Sicurezza, con diritto a percepire la normale retribuzione.
La formazione del R.L.S. dovrà essere conforme alle previsioni di cui all'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e all'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016.
I costi per la formazione del R.L.S., e dei relativi aggiornamenti, saranno posti interamente a carico del Datore di lavoro.
Tenuto conto delle previsioni introdotte dall'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, relativo all'individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per i Responsabili e gli Addetti dei Servizi di Prevenzione e Protezione, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., le Parti confermano che la "formazione base" per i R.L.S. e i successivi corsi di aggiornamento potranno essere erogati anche in modalità e-learning.

A tal fine, la formazione dovrà essere conforme alle previsioni contenute nel predetto Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, in termini di requisiti organizzativi, tecnici e didattici che, in sintesi, si riportano di seguito.

Requisiti e Specifiche di carattere organizzativo
Il soggetto formatore del corso dovrà:

- *essere soggetto previsto al punto 2 ("Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento") dell'Allegato A dell'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016;*
- *essere dotato di ambienti (sede) e struttura organizzativa idonei alla gestione dei processi formativi in modalità e-learning, della piattaforma tecnologia e del monitoraggio continuo del processo (LMS - Learning Management System);*
- *garantire la disponibilità dei profili di competenze per la gestione didattica e tecnica della formazione e-learning, quali: responsabile/coordinatore scientifico del corso, mentore/tutor di contenuto, tutor di processo, personale tecnico per la gestione e manutenzione della piattaforma (sviluppatore della piattaforma);*
- *garantire la disponibilità di un'interfaccia di comunicazione con l'utente, in modo da assicurare costantemente l'assistenza, l'interazione, l'usabilità e l'accessibilità (help tecnico e didattico).*

Requisiti e Specifiche di carattere tecnico
Il soggetto formatore dovrà garantire la disponibilità di un sistema di gestione della formazione e-learning (LMS) in grado di monitorare e di certificare:

- *lo svolgimento e il comportamento delle attività didattiche di ciascun ente;*
- *la partecipazione attiva del discente;*
- *la tracciabilità di ogni attività svolta durante il collegamento al sistema e la durata;*
- *la tracciabilità dell'utilizzo anche delle singole unità didattiche strutturate in Learning Objects (LO);*
- *la regolarità e la progressività di utilizzo del sistema da parte dell'utente;*
- *le modalità e il superamento delle valutazioni di apprendimento intermedie e finali, realizzabili anche in modalità e-learning.*

Requisiti e Specifiche di carattere didattico
Il progetto formativo deve rispondere ad una serie di requisiti, quali:

- *conformità, intesa come rispondenza ai vincoli normativi e legislativi, alle specifiche e ad eventuali standard di riferimento;*
- *coerenza, intesa come adeguatezza dal punto di vista metodologico, tecnico e delle scelte progettuali, organizzative e gestionali in rapporto agli obiettivi formativi;*
- *pertinenza, intesa come adeguatezza di risposta alle finalità della formazione nel campo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;*

- *efficacia, intesa come capacità del progetto di realizzare i risultati attesi dal punto di vista didattico e delle competenze professionali, con particolare riferimento al ruolo che il soggetto destinatario della formazione riveste nel contesto dell'organizzazione aziendale.*

Con riferimento alle previsioni di cui all'allegato V del citato Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, le Parti individuano nella forma del colloquio e/o del test una valida modalità di valutazione della formazione del R.L.S. Per tutto quanto non precisato, si rinvia alla normativa legale vigente in materia.

Art. 283 - Igiene e sicurezza sul lavoro: poteri di controllo e promozione dei lavoratori

Ai sensi dell'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori, mediante loro Rappresentanti della Sicurezza, hanno diritto:

- di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- di promuovere la ricerca, l'elaborazione, e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Tenuto conto dei contenuti dell'Accordo Interconfederale per la costituzione dell'Organismo Paritetico Nazionale Confederale dell'11 luglio 2017, si conviene che la formazione di cui agli articoli che precedono sia assicurata dal "sistema" formativo costituito dalle Parti sottoscrittrici del presente Contratto, con l'Organismo Paritetico "ENBIC Sicurezza", con l'assistenza di AIFES - (Associazione Italiana Formatori Esperti in Sicurezza) la quale, a norma e per gli effetti dell'art. 4 dello Statuto Anpit, assume piena titolarità e delega di rappresentanza degli Associati nei settori della formazione regolamentati, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i. e dai connessi Accordi Stato-Regioni in materia, che assicurerà condizioni di particolare vantaggio in favore degli Associati alle Organizzazioni sottoscrittrici del presente Contratto.

Art. 284 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sanzioni

La violazione delle norme fissate in materia di igiene sul lavoro e per la prevenzione degli infortuni, a prescindere dalla circostanza che ne sia derivato o meno un infortunio ai lavoratori, si configurino quali reati (artt. 55 D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.).
Sono anche previste sanzioni per il Dirigente, il Preposto e per i Lavoratori, per le quali si rinvia al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Art. 285 - Igiene e sicurezza sul lavoro: Asseverazione

L'Organismo Paritetico Nazionale Confederale "OPNC - ENBIC Sicurezza", attraverso apposite Convenzioni con Società in possesso dei requisiti legali previsti, svolgerà le attività di asseverazione dell'adozione e dell'efficace attuazione del modello di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'art. 30 del D. Lgs 81/2008 e s.m.i.
In seguito a positiva verifica dell'Organo Tecnico, "OPNC - ENBIC Sicurezza" rilascia all'Ente che stipula il contratto di asseverazione, il relativo Attestato, con conseguente esonero della responsabilità amministrativa da parte della Società.
Per maggiori informazioni ed eventuali richieste di attivazione, si rinvia al sito dell'En.Bi.C. (*www.enbic.it*) o dell'Organismo Paritetico Nazionale Confederale "ENBIC Sicurezza".
L'Organismo Paritetico Nazionale Confederale potrà delegare gli Organismi Paritetici Territoriali al rilascio delle asseverazioni sulla base di apposito regolamento.

TITOLO LVIX
CODICE DISCIPLINARE:
DIRITTI DEL LAVORATORE DIPENDENTE

(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 286 - Diritti del Lavoratore: rispetto della persona

Le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi discriminazione basata sul sesso, sull'orientamento sessuale, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesiva della dignità personale. Convengono, quindi, anche di recepire i principi del Codice di Condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al D. Lgs. 145 del 30 maggio 2005. In particolare, sono considerate come molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o comportamentale, aventi lo scopo e l'effetto di violare la dignità di una Lavoratrice o di un Lavoratore o di creare un clima degradante, umiliante od offensivo.
L'Azienda è chiamata a mettere in atto tutte le misure idonee a prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni o molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona, con particolarissima attenzione agli eventuali lavoratori minori d'età.
In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le Parti convengono di affidare all'Osservatorio Nazionale ENBIC la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento all'individuazione delle

condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possono determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale e di formulare proposte alle Parti firmatarie il presente CCNL per prevenire tali situazioni.

Art. 287 - Diritti del Lavoratore: corresponsione della retribuzione

Il Lavoratore ha diritto di ricevere alle normali scadenze il corrispettivo del lavoro ordinario e straordinario mensilmente prestato. Tali scadenze dovranno essere comprese entro 16 giorni successivi al termine del mese cui le retribuzioni stesse si riferiscono. La data indicata per la corresponsione dovrà essere resa nota ai Lavoratori e, quando essa coincida con un giorno di riposo o festivo, potrà essere anticipata o di diritto spostata al successivo primo giorno lavorativo.
È facoltà dell'Azienda corrispondere la retribuzione mediante assegno (*circolare, assegno bancario*) o bonifico, purché con valuta effettivamente disponibile alla data pattuita per il pagamento delle competenze. I ritardi di valuta nei bonifici saranno trattati come i ritardi nella corresponsione della retribuzione.

Art. 288 - Diritti del Lavoratore: decadenza e prescrizioni

Qualsiasi reclamo sulla retribuzione deve essere presentato dal Lavoratore in forza, a pena di decadenza, entro 12 mesi dalla consegna del Prospetto Paga e, comunque, entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Al fine di garantire il corretto esercizio da parte del Lavoratore dei suoi diritti contrattuali e legali, si ricorda che nel rapporto di lavoro sono presenti molti termini di decadenza e/o di prescrizione quali, ad esempio, in materia di crediti di lavoro, di T.F.R., di licenziamenti e impugnazioni dei contratti, di omissioni contributive ecc.

Pertanto, in caso di interesse specifico, le Parti in epigrafe invitano il Lavoratore ad una verifica attenta dei propri diritti nel rispetto di tali termini, anche mediante l'assistenza dell'Organizzazione Sindacale sottoscrittrice il presente CCNL o del Patronato di riferimento ENCAL, anche con verifiche periodiche dei versamenti contributivi.

Art. 289 - Diritti del Lavoratore: precisazione del potere gerarchico

L'Azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, egli è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto a osservare le disposizioni.
L'Azienda deve, inoltre, comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa.

Art. 290 - Diritti del Lavoratore: correttezza ed educazione

In armonia con la dignità del lavoratore, il Datore di lavoro e i suoi Preposti improntеranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione e urbanità. Dovranno essere perciò evitati comportamenti inopportuni, offensivi e insistenti, deliberatamente riferiti alla condizione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Art. 291 - Diritti del Lavoratore: tutela Assicurativa e Previdenziale di Legge e Tutele Integrative

L'Azienda dovrà versare i premi e le contribuzioni obbligatorie INAIL e INPS previste dalla Legge (artt. 2114 e 2115 del c.c.) e, con l'attivazione della relativa copertura assicurativa da parte dell'Ente Bilaterale, dovrà mantenere attiva l'assicurazione che riconosca le indennità a seguito di invalidità e il contributo economico in caso di decesso del Lavoratore a qualsiasi causa dovuto.

L'Azienda dovrà quindi esigere le quote dovute dal Lavoratore e versare regolarmente le contribuzioni previste all'En.Bi.C. per il funzionamento del sistema contrattuale, per l'Assistenza sanitaria integrativa e per l'Assicurazione sulla vita.

Inoltre, per effetto dell'art. 263, il Lavoratore avrà diritto di cedere, in tutto o in parte, il saldo positivo della Banca delle Ore o le ferie maturate eccedenti le 160 ore/anno, ai lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.

Art. 292 - Diritti del Lavoratore: Visite mediche preventive e periodiche

Il Datore di Lavoro, a fronte dei rischi individuati nel D.V.R., ai fini della tutela dei lavoratori indicati dal Medico Competente, provvederà a sottoporli alle previste visite mediche preventive e periodiche.

Art. 293 - Diritti del Lavoratore: Indumenti e attrezzi di lavoro

Nel caso in cui sia fatto obbligo al Lavoratore d'indossare divise o indumenti, la relativa spesa sarà a carico dell'Azienda. Parimenti, sarà a carico dell'Azienda la spesa relativa agli indumenti che i Lavoratori siano tenuti ad utilizzare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari, in applicazione della vigente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'Ente è, inoltre, tenuto a fornire i mezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione della prestazione lavorativa.

TITOLO LX
CODICE DISCIPLINARE:
DOVERI DEL LAVORATORE DIPENDENTE

(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 294 - Doveri del Lavoratore: diligenza

Il Lavoratore deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, nell'interesse aziendale. Deve osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai suoi collaboratori, dai quali gerarchicamente dipende.

Il Lavoratore è altresì tenuto all'osservanza delle norme impartite mediante affissione nei locali di lavoro, ovvero pubblicate nei sistemi Intranet aziendale o simili.

Inoltre, egli deve osservare le disposizioni del presente CCNL, avere cura dei locali e di tutto quanto a lui affidato (*mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti ecc.*), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni imputabili a sua colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate agli oggetti in questione.

Art. 295 - Doveri del Lavoratore: fedeltà

Il prestatore di lavoro non può trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione o ai metodi di produzione, commercializzazione o sevizio, o farne uso in modo da poter recare ad esso pregiudizio (art. 2105 c.c.).

Salvo che sia diversamente disposto dall'organizzazione del lavoro, il Lavoratore non può acquisire elenchi di clienti/fornitori, prezzi, fatturato, ecc., né di utilizzarli per proprio o altrui conto.

Tale obbligo permane anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 296 - Doveri del Lavoratore: collaborazione

Il Lavoratore:

a. deve prestare la sua opera con specifica collaborazione prevenendo e risolvendo, per quanto di sua competenza, le difficoltà e i problemi sul lavoro;
b. deve osservare tutte le disposizioni disciplinari e di lavoro nel rispetto del

potere organizzativo, disciplinare e degli usi aziendali, delle norme di Legge vigenti e del presente CCNL;

c. deve collaborare con i colleghi e con i superiori per concorrere a garantire, per quanto gli è possibile, i risultati positivi dell'attività;
d. ha l'obbligo di ricevere, salvo giustificato impedimento, le comunicazioni formali aziendali, accusandone ricevuta;
e. per il dovere di collaborazione, non può rifiutare di svolgere il lavoro straordinario o i regimi di flessibilità richiesti dall'Azienda per ragioni obiettive, salvo casi documentati di forza maggiore;
f. deve comunicare all'Azienda ogni cambiamento rilevante ai fini del rapporto di lavoro, in particolare quelli relativi a:
    - domicilio e residenza, sia durante il servizio che durante le assenze;
    - indirizzo di posta elettronica personale, se utilizzata per la trasmissione dei Cedolini paga e delle Comunicazioni aziendali;
    - mutamento nello Stato di famiglia, che modifichi la misura degli assegni familiari o di altre competenze;
    - stato di gravidanza non oltre il settimo mese in cui venisse a trovarsi la lavoratrice.

Art. 297 - Doveri del Lavoratore: riservatezza

Il Lavoratore è tenuto al segreto professionale e, dall'assunzione, s'impegna a mantenere il suo obbligo di riservatezza e a non rivelare o divulgare a terzi in alcun modo, direttamente o indirettamente, fatti o informazioni di ogni genere di cui avrà conoscenza nell'esercizio delle proprie mansioni.
In particolare, ma senza che ciò s'intenda esaustivo, non potrà rivelare informazioni, dati e documenti che siano relativi all'organizzazione, ai metodi e procedimenti, al sapere tecnico e tecnologico, ai progetti, ai metodi commerciali, alle strategie di vendita, alla Clientela e, più generalmente, ogni informazione riguardante l'Azienda, così come eventuali altre realtà di Gruppo.

Inoltre, il Lavoratore s'impegna, per tutta la durata del rapporto di lavoro e dell'eventuale Patto di non Concorrenza a non utilizzare personalmente o per conto di terzi, le conoscenze da lui acquisite in ragione delle sue mansioni o per la sua appartenenza all'Azienda. La violazione dell'obbligo di riservatezza da parte del Lavoratore darà diritto all'Azienda di esigere l'integrale risarcimento dei documentati danni causati alla stessa.

Art. 298 - Doveri del Lavoratore: Esclusività della prestazione

Per tutta la durata del rapporto di lavoro, il Lavoratore s'impegna nei confronti dell'Azienda a prestare la propria attività lavorativa **in via esclusiva** per

quest'ultima e a non accettare incarichi, per conto di terzi o prestare la propria attività presso una qualunque altra azienda, ancorché non retribuita, salvo preventiva formale autorizzazione dell'Azienda da cui dipende.

Art. 299 - Doveri del Lavoratore: correttezza

Il Lavoratore deve astenersi dall'assumere impegni e dallo svolgere attività che siano in contrasto con i doveri e gli obblighi derivanti dal vincolo fiduciario instaurato con l'Impresa; deve astenersi da azioni che siano in contrasto con l'obbligo di correttezza e riservatezza.
Inoltre, il Lavoratore deve utilizzare le dotazioni informatiche e telefoniche e, più in generale, i mezzi forniti dall'Azienda, nei limiti d'uso prescritti dal Datore di lavoro.

Art. 300 - Doveri del Lavoratore: educazione

I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca educazione.
Il lavoratore ha il dovere di presentarsi al lavoro con vestiario ordinato e pulito e di usare modi cortesi nei riguardi dei Colleghi, della Clientela e dei Terzi che, per qualsiasi motivo, intrattengano rapporti con l'Ente.

Art. 301 - Doveri del Lavoratore: rispetto dell'orario di lavoro

Il Lavoratore deve osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze.
Il Lavoratore che non avrà fatto la regolare registrazione del tempo lavorato, nei modi previsti dall'Azienda, sarà considerato "*ritardatario*" e, quando non potrà far constatare in modo sicuro la sua presenza nel luogo di lavoro, sarà considerato "*assente*".

Art. 302 - Doveri del Lavoratore: Sorveglianza Sanitaria

Qualora vi sia l'obbligo di Sorveglianza Sanitaria, il Lavoratore non potrà rifiutare di sottoporsi alle visite mediche preventive e periodiche ed agli accertamenti sanitari disposti dal Medico Competente (art. 41 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.).
Il Lavoratore non potrà rifiutarsi di ricevere l'informazione e la formazione prevista dagli artt. 37 e 38 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., così come di effettuare le previste verifiche di apprendimento.

Art. 303 - Doveri del Lavoratore: giustificazione assenze

Le assenze, salvo il caso di provato impedimento, devono essere normalmente giustificate prima dell'inizio del turno di lavoro. In caso di eccezionali difficoltà, devono essere comunicate entro le prime 4 (quattro) ore dall'inizio o dalla continuazione dell'assenza stessa.

In caso di mancata comunicazione e della prova dell'impedimento, l'assenza sarà considerata a tutti gli effetti ingiustificata, con diritto dell'Azienda ad instaurare un procedimento disciplinare (art. 313 del CCNL). Inoltre, indipendentemente dall'attivazione di tale procedimento disciplinare, il Lavoratore, per la durata dell'assenza ingiustificata, perderà il diritto alla retribuzione diretta, differita e alla corrispondente quota del T.F.R., nei modi previsti al successivo articolo.

Art. 304 - Trattenute per assenze ingiustificate o non retribuite

A fronte di assenze ingiustificate, di sciopero, di brevi permessi non retribuiti (*le aspettative non retribuite hanno autonoma regolamentazione*) o di sospensione disciplinare, il Datore di lavoro tratterà, nel mese di competenza, le quote orarie ordinarie corrispondenti all'assenza ingiustificata, incrementate del valore convenzionale del **24%**, in modo da permettere, alla naturale scadenza, la normale erogazione al Lavoratore dell'indennità di ferie, della tredicesima mensilità e del T.F.R.

Art. 305 - Doveri del Lavoratore: entrata e uscita

Il ritardatario sarà ammesso al lavoro solo con preventivo permesso del proprio Responsabile o alle diverse condizioni rese note dall'Azienda per tutti i Dipendenti o loro Categorie o Mansioni.
Al ritardatario, il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre 15 e fino a 30.
Le ore di lavoro sono contate con l'orologio della sede di lavoro (negozio, sede, cantiere, ufficio, ecc.).

Art. 306 - Doveri del Lavoratore: Visite d'inventario e di controllo

Il Lavoratore non potrà rifiutare la visita d'inventario degli oggetti, strumenti, utensili o programmi affidatigli.
Le visite personali di controllo sul Lavoratore potranno essere effettuate solo ai sensi dell'art. 6 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Art. 307 - Doveri del Lavoratore: Indumenti e attrezzi di lavoro

Il Lavoratore dovrà conservare in buono stato tutto quanto sia messo a sua disposizione, senza apportarvi alcuna modifica se non dopo aver richiesto e ottenuto la relativa autorizzazione aziendale.

Qualunque modifica arbitrariamente effettuata dal Lavoratore, previa contestazione formale dell'addebito, darà all'Azienda il diritto di rivalersi sulle competenze dello stesso per il danno provato da essa subito.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi, programmi e strumenti ricevuti in dotazione temporanea dovranno essere riconsegnati al personale incaricato. In caso di smarrimento di tali dotazioni per scarsa diligenza, il Lavoratore è tenuto a provvedere personalmente alla loro sostituzione o al rimborso.

Art. 308 - Patto di non concorrenza

Ove sia pattuita la limitazione dell'attività del Lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto, essa sarà regolata a norma dell'art. 2125 c.c.

In caso di violazione del Patto di non concorrenza, l'Azienda avrà diritto alla ripetizione del corrispettivo riconosciuto a tale titolo, oltre all'eventuale risarcimento del danno documentato.

Art. 309 - Norme Speciali

Oltre che al presente CCNL, i lavoratori, nell'ambito del rapporto di lavoro, dovranno uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione, purché non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al Lavoratore dal presente Contratto e dagli altri Accordi vigenti.

Le norme disciplinari dovranno sempre essere portate a conoscenza del lavoratore mediante affissione o con comunicazioni recanti data certa mediante sottoscrizione del destinatario.

TITOLO LXI
CODICE DISCIPLINARE:
DIVIETI DEL LAVORATORE DIPENDENTE

(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 310 - Divieti del Lavoratore Dipendente

1) Il Lavoratore non può interrompere l'orario di lavoro, senza autorizzazione della Direzione.
2) Vi è espresso divieto di: fare variazioni non autorizzate ai cartellini

marcatempo o alle altre metodologie di rilevazione delle ore lavorate; di ritirare cartellini, badge o medaglie di un altro lavoratore o di tentare, in qualsiasi modo, di alterare le indicazioni dell'orologio di controllo dei tempi di lavoro.

3) Salvo le disposizioni di legge, a meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattenga nell'ambiente di lavoro in ore non comprese nel suo orario di lavoro.
4) Il Lavoratore licenziato o sospeso non può accedere agli ambienti di lavoro, se non è autorizzato dalla Direzione.
5) Il Lavoratore non deve presentarsi al lavoro sotto l'effetto di sostanze eccitanti, psicotrope, stupefacenti o alcoliche e non può assumere tali sostanze (*birra compresa*) durante il lavoro.
6) È vietato fumare in tutti i luoghi di lavoro, così come utilizzare durante il lavoro, salvo il caso di emergenze familiari o personali, propri apparecchi elettronici quali: cellulare, tablet, iPod e simili.
7) Il lavoratore non può introdurre in Azienda bagagli o effetti personali ingombranti, salvo che siano strettamente attinenti al suo lavoro o a sue personali e dimostrate necessità.
8) Il Lavoratore non potrà prestare la propria opera presso Datori diversi da quello in cui è regolarmente assunto, salvo la concordata composizione del tempo pieno per i lavoratori a tempo parziale o, sempre previo accordo con l'Azienda, nel caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.
9) Nell'ambiente di lavoro non sono consentite: collette, raccolte di firme e vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla legge n. 300/1970. Il mancato rispetto di tali divieti configura "inadempimento contrattuale", con diritto datoriale di attivare il procedimento disciplinare previsto all'art. 313 del CCNL.
10) Il Lavoratore deve astenersi dall'estrarre copie di dati, archivi e simili, senza autorizzazione scritta dell'Azienda.

In caso di mancato rispetto dei divieti da parte del Lavoratore, l'Azienda attiverà i procedimenti e le sanzioni disciplinari previsti nel seguente Titolo LXII.

TITOLO LXII
CODICE DISCIPLINARE: POTERI DEL DATORE DI LAVORO

(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 311 - Poteri del datore di lavoro: Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo

A. Controlli c.d. "*difensivi*"

Come previsto dall'attuale art. 4 della Legge n. 300 del 1970, per la tutela

del patrimonio aziendale o per la sicurezza del lavoro, potranno essere installati impianti audiovisivi o altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, esclusivamente previo Accordo collettivo stipulato tra Datore di lavoro e la RSA/RST o previa Autorizzazione della D.T.L. competente.
In assenza di Accordo collettivo o autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro, a fronte di eventuali impianti di controllo, saranno applicate le sanzioni penali previste dalla Legge.

B. Controllo da strumenti necessari per rendere la prestazione

Per l'installazione e/o l'impiego degli strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa, per quelli di registrazione degli accessi e delle presenze o richiesti da esigenze organizzative o di servizio, non sarà necessario il preventivo Accordo o Autorizzazione.
L'utilizzo ai fini disciplinari delle informazioni raccolte mediante tali strumenti potrà avvenire solo a condizione che sia stata data al lavoratore e alla RSA/RST adeguata informazione dei modi d'uso e di controllo. Le Aziende dovranno recepire la presente disciplina con apposita comunicazione interna, in modo da adattarla alle concrete esigenze di tutela dei Lavoratori e del servizio, anche in funzione dello sviluppo tecnologico presente presso l'impresa.
In caso di utilizzo dei dati acquisiti senza preventiva informazione ai lavoratori, vi sarà nullità del procedimento disciplinare e saranno applicabili le sanzioni, anche penali, previste dalla Legge.

C. Norme comuni

Le informazioni raccolte mediante gli impianti e gli strumenti di cui alle precedenti lettere A. e B. saranno utilizzabili anche a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro *(motivi disciplinari, erogazione di premi, ecc.)*, purché vi siano state le dovute informazioni, siano stati rispettati i principi di correttezza, pertinenza, non eccedenza del trattamento e non siano attuate forme di sorveglianza discriminatorie o anche solo potenzialmente persecutorie, così come disposto dal D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 312 - Poteri del Datore di lavoro: Potere Disciplinare

Il mancato rispetto dei doveri da parte del personale, comporta il diritto del Datore di contestare le infrazioni, sentire il Lavoratore a difesa e adottare gli eventuali provvedimenti disciplinari, in funzione della gravità delle infrazioni/mancanze, dell'eventuale recidiva (*purché, a norma dell'art. 7, L. 300/1970, commessa entro i due anni successivi alla precedente sanzione*) e delle circostanze concomitanti. Lo scopo delle sanzioni disciplinari deve essere, per

quanto possibile, "conservativo" per recuperare i corretti comportamenti e, per tale motivo, in generale esse dovranno essere progressive.

Per quanto precede, la recidiva assume particolare gravità, con conseguente aggravamento anche delle sanzioni specifiche.
Per la disciplina dettagliata del procedimento disciplinare si rinvia ai successivi articoli.

Art. 313 - Poteri del Datore di lavoro: Contestazione e Sanzione Disciplinare

A. Contestazione disciplinare

Ai fini dell'irrogazione di provvedimenti disciplinari, diversi dal rimprovero verbale, sarà sempre necessaria la preventiva contestazione formale dell'addebito al Lavoratore e sentirlo a sua difesa. Tale comunicazione dovrà essere fatta per iscritto e dovrà contenere, oltre alla sommaria descrizione dei fatti disciplinarmente rilevanti, l'indicazione di tempo e di luogo dell'infrazione, precisando la norma contrattuale e/o legale che si presume essere stata violata.

Il Lavoratore avrà il diritto di presentare le proprie controdeduzioni o giustificazioni entro 5 (cinque) giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione e, eventualmente, di chiedere di essere ascoltato dal Datore di lavoro, anche facendosi assistere da un suo delegato.

Tale richiesta dovrà essere tempestiva, in modo che l'incontro normalmente avvenga entro il termine a difesa di 5 (cinque) giorni lavorativi. In ogni caso, avendo la contestazione forma scritta, dovrà privilegiarsi la stessa forma anche per la giustificazione e la sola audizione, salvo proroga concordata, dovrà avvenire, a pena di decadenza, entro i termini contrattuali e legali predetti.

B. Integrazione alla contestazione disciplinare

Rispettando il medesimo iter previsto per la contestazione disciplinare (*cfr. precedente punto A.*), il Datore di lavoro potrà formulare *un'integrazione alla contestazione disciplinare* solo per fornire al Lavoratore precisazioni e chiarimenti sui fatti già formalmente contestati. Tale integrazione dev'essere motivata e ragionevole e deve limitarsi a presentare circostanze di dettaglio o prove inerenti ai fatti già contestati che sono, nello stesso procedimento disciplinare, immodificabili.
Tale integrazione alla contestazione disciplinare, quindi, non instaura un nuovo procedimento disciplinare e, pertanto, non dovrà incidere sul nucleo essenziale della precedente contestazione. Con essa, si sospendono i termini

relativi alla prima contestazione e il Lavoratore avrà diritto alle giustificazioni, sempre entro il termine di giorni 5 (cinque) lavorativi, dalla ricezione dell'integrazione alla contestazione disciplinare originaria.

C. <u>Provvedimenti (sanzioni) disciplinari</u>

Concluso l'iter di contestazione di cui ai precedenti punti A. e B., il Datore di lavoro potrà comminare al Lavoratore un provvedimento disciplinare, <u>a pena di decadenza</u>, entro 20 (venti) giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al Lavoratore per presentare le proprie giustificazioni. Tale provvedimento dovrà essere comunicato al Lavoratore con raccomandata a mano o mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o tramite posta elettronica all'indirizzo preventivamente comunicato dal Lavoratore.

Il provvedimento disciplinare dovrà: essere proporzionato al fatto contestato, alla sua gravità, alle giustificazioni rese dal Lavoratore, tener conto dell'eventuale recidiva e, in genere, dovrà considerare le circostanze in cui l'infrazione si è realizzata.

Le tipologie di provvedimenti disciplinari sono:

1) rimprovero verbale per le infrazioni più lievi (*che non necessita di preventiva contestazione*);
2) rimprovero scritto;
3) multa, in misura non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione oraria;
4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
5) licenziamento disciplinare per "*giustificato motivo soggettivo*";
6) licenziamento disciplinare per "*giusta causa*".

Art. 314 - Poteri del Datore di lavoro: Sanzione Disciplinare del Rimprovero scritto

Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di recidiva, da parte del Lavoratore, nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero verbale (c.d. "*recidiva specifica*"), e nelle infrazioni disciplinari più lievi o che, pur non avendo determinato un danno effettivo all'Impresa, siano potenzialmente dannose. A titolo esemplificativo, quando il Lavoratore:

a) non rispetta la disciplina del lavoro;
b) in qualsiasi modo, non rispetta le disposizioni contrattuali o aziendali formalmente ricevute;
c) senza giustificato motivo, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione, documentando però correttamente l'orario di lavoro

svolto;

d) manchi di diligenza nell'esecuzione del proprio lavoro o nelle proprie mansioni, senza aver causato danno apprezzabile (art. 294);
e) sia recidivo in comportamenti già censurati con richiamo verbale.

Art. 315 - Poteri del Datore di lavoro: Sanzione Disciplinare della Multa

Il provvedimento della multa si applica, nei limiti previsti dalla Legge (massimo quattro ore della ***R.O.N.***), nei confronti del Lavoratore recidivo nelle mancanze che hanno già determinato rimproveri scritti o che abbia commesso infrazioni sanzionabili con la multa per aver mancato agli obblighi di subordinazione o diligenza o determinato un danno involontario all'Azienda, normalmente, da mancata diligenza. A titolo esemplificativo, quando il Lavoratore:

a) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
b) sia recidivo nel mancato rispetto di semplici disposizioni di lavoro;
c) senza giustificazione, sia recidivo nel ritardare l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
d) esegua con negligenza o voluta lentezza il lavoro affidatogli;
e) si rifiuti di osservare la disciplina vigente sul luogo di lavoro e di adempiere ai compiti rientranti nel profilo professionale del proprio livello;
f) senza comprovata giustificazione o permesso, si assenti dal lavoro o ne sospenda l'esecuzione, oltre 15 e fino a trenta minuti;
g) non dia immediata notizia all'Ente di ogni mutamento del proprio domicilio e residenza o di ogni mutamento della propria dimora durante i congedi o la malattia;
h) si rifiuti di ricevere comunicazioni formali dell'Impresa;
i) non dia immediata notizia all'Azienda di un infortunio occorso con, o anche senza, danno apprezzabile per l'infortunato, colleghi o terze persone;
j) si presenti al lavoro in stato di lieve alterazione etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti.
k) commetta recidiva in qualsiasi infrazione che abbia già dato origine a rimprovero scritto.

L'importo derivante dalle multe sarà destinato all'Ente Bilaterale ENBIC, fermo restando che, nel caso dei punti c) ed f), è impregiudicato il diritto aziendale di trattenere il corrispettivo del tempo non lavorato (*cfr. art. 304*).

Parimenti, è impregiudicato il distinto e autonomo diritto aziendale al

risarcimento degli eventuali danni causati dal Lavoratore per mancata diligenza (*art. 294*).

Art. 316 - Poteri del Datore di lavoro: Sanzione Disciplinare della Sospensione

Il provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione si applica, nei termini previsti dalla Legge (*massimo dieci giorni, graduati secondo la gravità dei fatti commessi*), nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

a) arrechi danno alle cose ricevute in uso o in dotazione, con comprovata responsabilità;
b) si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti;
c) descriva in modo non veritiero l'infortunio occorso sul lavoro, senza determinare danno apprezzabile all'Azienda;
d) si assenti dal lavoro o ne sospenda l'esecuzione per più di trenta minuti, senza comprovata giustificazione;
e) sia assente ingiustificato al lavoro per uno o due giorni. *Oltre 2 giorni, vi sarà il massimo della sospensione (10 giorni)*;
f) fumi dove ciò sia vietato, senza provocare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza delle cose;
g) risulti per la prima volta assente ingiustificato alla visita di controllo di malattia/infortunio;
h) manchi o sia gravemente carente nella collaborazione dovuta all'Ente;
i) presti lavoro retribuito presso altro Datore, senza le condizioni che lo autorizzano (*cfr. art. 298*);
j) senza giustificazione, non risponda alle chiamate in reperibilità o non effettui gli interventi richiesti;
k) commetta recidiva specifica nelle infrazioni che abbiano già dato origine a multa e/o a rimprovero scritto.

Oltre alla sanzione disciplinare della sospensione, è impregiudicato il distinto diritto aziendale al risarcimento degli eventuali danni causati dal Lavoratore per mancata diligenza.

Inoltre, nei casi b), d) ed e) che precedono, l'Azienda, indipendentemente dall'azione disciplinare, ha il diritto di trattenere il corrispettivo del tempo non lavorato (*cfr. art. 304*).

Art. 317 - Poteri del Datore di lavoro: Sanzione Disciplinare del Licenziamento per Giustificato Motivo Soggettivo (con preavviso)

Si applica nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

a) senza comprovata giustificazione non si presenti al lavoro per più di 5 (cinque) giorni consecutivi, o per più di 4 (quattro) giornate suddivise in almeno due distinti episodi sanzionati nell'ultimo biennio lavorato;
b) commetta grave violazione degli obblighi di cui al Titolo LX o dei divieti di cui al Titolo LXI;
c) commetta recidiva sanzionata nell'infrazione alle norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, potenzialmente idoneo a causare danni gravi o gravissimi al Lavoratore, ai suoi colleghi o all'esercizio;
d) commetta abuso di fiducia o effettui concorrenza sleale alla propria Azienda o grave violazione del segreto d'ufficio;
e) dichiari che un infortunio extraprofessionale sia, invece, avvenuto per causa di lavoro o in itinere;
f) anche al di fuori dell'orario di lavoro, svolga prestazioni lavorative per conto proprio o altrui in concorrenza con l'attività aziendale;
g) reiteratamente abbia e mantenga un comportamento oltraggioso, già sanzionato, nei confronti dell'Azienda, o dei superiori, o dei colleghi o dei sottoposti;
h) falsifichi le scritture contabili aziendali, anche senza trarne personale beneficio ma esponendo l'azienda a sanzioni;
i) sia già stato sanzionato e sia recidivo perché senza adeguata giustificazione si è assentato dal lavoro o ne abbia sospeso l'esecuzione per più di due ore nel corso del turno di servizio;
j) abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con effettivo rischio di danno per l'Impresa;
k) partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce od offese ai colleghi, pur senza manifesto pericolo di reiterare l'infrazione;
l) abbia commesso molestie sessuali, con violenza, coazione o abuso d'autorità, pur senza manifesto pericolo di reiterazione;
m) abbia commesso "mobbing" protratto, pur senza manifesto pericolo di reiterazione;
n) in caso d'incidente subito per responsabilità di un estraneo, colpevolmente non comunichi il coinvolgimento e gli estremi del terzo responsabile, determinando così grave nocumento all'Azienda (pari a più di un mese di retribuzione lorda);
o) durante l'aspettativa, ancorché non retribuita, in assenza di preventivo accordo scritto con l'Azienda, presti opera retribuita non eccezionalmente saltuaria, anche in forma diversa dal lavoro subordinato;

p) sia condannato a una pena detentiva, con sentenza passata in giudicato, per azione non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, ma che ne leda significativamente la figura morale;
q) commetta qualsiasi atto colposo che comprometta la stabilità delle opere provvisionali o la sicurezza del luogo di lavoro o l'incolumità del personale o dei Clienti o determini grave danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature o ai materiali;
r) riproduca o asporti schizzi o disegni, di progetti, studi, prodotti o documenti di proprietà dell'Azienda o del Committente;
s) commetta grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle eventuali procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'Azienda ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01, che non siano in contrasto con le norme di Legge e le disposizioni contrattuali;
t) sia plurirecidivo sanzionato nella mancata o carente collaborazione;
u) abbia già commesso recidiva specifica, nell'arco dell'ultimo biennio, in qualunque delle infrazioni previste all'art. 316 (*sospensione*), che abbiano già determinato sanzioni disciplinari.

Art. 318 - Poteri del Datore di lavoro: Sanzione Disciplinare del Licenziamento per Giusta Causa (senza preavviso)

La differenza tra il licenziamento "per giusta causa" o per "giustificato motivo soggettivo", dal punto di vista della causa, si distingue per la presenza o meno della possibilità di proseguire, anche temporaneamente, nel rapporto di lavoro, mentre dal punto di vista economico, si riduce al riconoscimento o meno del periodo di preavviso che, come noto, potrebbe essere sostituito dalla relativa indennità.
Poiché il licenziamento "per giusta causa" impone precisi obblighi (immediatezza, irreversibile lesione del rapporto fiduciario per la gravità dei fatti contestati, sospensione cautelare non disciplinare, possibile caducazione del licenziamento in caso di derubricazione da "giusta causa" a "giustificato motivo"), le Parti sottoscrittrici, anche in ottica di tutela dei diversi interessi in gioco, consigliano, in tutti i casi dubbi, di preferire il licenziamento "per giustificato motivo soggettivo" piuttosto che quello "per giusta causa".

Il Licenziamento per Giusta Causa si applica nei confronti del Lavoratore che commetta infrazioni che siano talmente gravi da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, per avvenuta grave e irreversibile lesione del rapporto fiduciario.
A titolo esemplificativo, si ha quando il Lavoratore:

a) violi l'obbligo di fedeltà all'Azienda, comunicando per interesse, anche morale, a terzi notizie e informazioni riservate e/o riproducendo o esportando documenti, dati, listini, progetti, apparecchiature o altri oggetti di proprietà dell'Azienda o del Committente, con grave danno, anche

potenziale, economico, d'immagine, commerciale, tecnico ecc.;

b) durante l'orario di lavoro, svolga prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, in concorrenza con l'attività aziendale;

c) sia plurirecidivo nello svolgere durante l'orario di lavoro attività estranee all'Azienda;

d) nel corso della malattia o dell'infortunio (professionali o non professionali) o della conseguente aspettativa, ancorché non retribuita, presti sistematico lavoro subordinato a terzi, anche se non formalmente retribuito, ivi compreso quello per "*Affectionis vel benevolentiae causa";*

e) simuli lo stato di malattia o infortunio, sia professionale che non, al fine di percepire illegittimamente l'indennità INPS o INAIL e/o la relativa integrazione datoriale o trarne beneficio, anche indiretto, dalla fraudolenta qualificazione professionale dell'infortunio/malattia extraprofessionali;

f) commetta nei confronti dell'Azienda furto, frode, danneggiamento volontario o altri simili reati;

g) falsifichi le scritture contabili aziendali, traendone personale beneficio o determinando, comunque, danno rilevante all'Impresa;

h) abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro con conseguente grave rischio alla sicurezza, lesione dei doveri di custodia, danno all'Impresa o al Cliente;

i) commetta violenza privata nei confronti del Titolare o dei colleghi, con pericolo di reiterazione;

j) abbia commesso comprovate molestie sessuali con violenza, coazione o abuso d'autorità, con pericolo di reiterazione;

k) abbia commesso reiterato e comprovato comportamento di "mobbing";

l) commetta, colposamente, qualsiasi atto che possa compromettere la sicurezza o l'incolumità del personale o del pubblico e/o arrecare grave danneggiamento alle banche dati, attrezzature, impianti o materiali aziendali;

m) partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce ai colleghi, con pericolo di reiterazione dell'infrazione;

n) fumi dove ciò sia espressamente vietato potendo provocare pregiudizio grave alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o delle cose.

Qualora il Lavoratore sia incorso in una delle mancanze del presente articolo, l'Ente, con effetto immediato, potrà disporre la sua **sospensione cautelare, non disciplinare**, per un periodo non superiore a 25 giorni, al solo fine di consentire l'esaurirsi della procedura di contestazione ex art. 7, L. 300/1970.

Nel caso in cui l'Ente confermi il licenziamento "per giusta causa", il periodo di sospensione cautelare non disciplinare non produrrà alcun effetto di tipo normativo e retributivo, assumendo la qualifica di "*aspettativa non retribuita*", con la relativa trattenuta, oltre che delle afferenti retribuzioni dirette, di quelle differite (per ferie e tredicesima mensilità) e della quota di T.F.R., convenzionalmente corrispondenti al 24% dell'aliquota oraria del Lavoratore.

Qualora l'Azienda non proceda al licenziamento per giusta causa, salvo diverso Accordo assistito con il Lavoratore, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare dovrà essere retribuito.

Il Lavoratore, indipendentemente dai provvedimenti disciplinari comminati è tenuto, nei limiti di Legge, al risarcimento degli eventuali danni arrecati. Inoltre, nel caso h) che precede, l'Azienda, indipendentemente dall'azione disciplinare, ha il diritto di trattenere il corrispettivo del tempo non lavorato (*cfr. art. 304).*

Art. 319 - Risarcimento dei danni

I danni e le perdite imputabili ad accertato dolo, colpa, o negligenza del Lavoratore, che possano comportare trattenute per il risarcimento, dovranno essere preventivamente e tempestivamente contestati al Lavoratore (ex. art. 7 L. 300/70).

L'importo del risarcimento del danno effettivamente arrecato (documentato o equitativamente valutato), sarà trattenuto ratealmente dalla retribuzione nella misura massima del **10%** (dieci per cento) della ***Retribuzione Mensile di Fatto***.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale trattenuta residua potrà essere effettuata sull'intero ammontare di quanto spettante al Lavoratore a qualsiasi titolo, fatte salve eventuali disposizioni e limiti inderogabili di Legge.

TITOLO LXIII
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 320 - Recesso Aziendale

Fermo restando quanto previsto dalla L. 15 luglio 1966, n. 604 e L. 20 maggio 1970, n. 300, così come modificate dalla Legge 11 maggio 1990, n. 108, e dalla L. 92/2012 e dai Decreti Attuativi della Legge Delega 183/2014, l'Azienda potrà recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato solo per "*giusta causa*" o per "*giustificato motivo oggettivo*" o per "*giustificato motivo soggettivo*".

Recesso per "*giustificato motivo soggettivo*" (con preavviso)

Si ha, ai sensi dell'art. 1 della L. 604/1966, in caso di malattia eccedente il periodo di comporto contrattualmente previsto, oppure in caso di notevole o di prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del Lavoratore, ma non così grave da impedire la prosecuzione almeno provvisoria del rapporto di lavoro. Può essere comminato per le fattispecie e i casi di cui all'art. 317 o in caso di recidiva specifica nella violazione di norme disciplinari che, nel corso del precedente biennio, abbia già dato luogo a sospensione oppure in caso di plurirecidiva generica in violazioni che nell'ultimo biennio abbiano comportato anche la sanzione della sospensione.

Recesso per "*giustificato motivo oggettivo*" (con preavviso)

Si ha nel caso di soppressione del posto di lavoro (*licenziamento individuale*) o di alcuni posti (*licenziamento individuale plurimo*) di lavoro (*fino al massimo di quattro lavoratori negli ultimi centoventi giorni di calendario. Superati tali limiti, il Datore dovrà attivare la procedura di licenziamento collettivo*).

Il Datore di lavoro potrà procedere al licenziamento, individuale o individuale plurimo, per "*giustificato motivo oggettivo*" in caso di concreta sussistenza di ragioni attinenti all'organizzazione del lavoro e incidenti sulla posizione lavorativa del/i dipendente/i. Prima di dar corso a tale licenziamento, il Datore dovrà verificare, con attento esame, di non avere possibilità di ricollocare il Lavoratore adibendolo a mansioni alternative riconducibili al suo medesimo livello d'inquadramento (art. 2103 c.c.). Di tale esame, il Datore dovrà darne contezza anche nella lettera di licenziamento, fermo restando che, in caso di contenzioso legale, dovrà provare analiticamente entrambe le condizioni (effettività dell'esubero "puntuale" e impossibilità d'impiegarlo proficuamente in altre mansioni).

In caso d'Impresa plurilocalizzata, l'obbligo di accertare la possibilità d'impiego del Lavoratore esubero in mansioni diverse da quelle acquisite, dovrà esaminare l'area o le aree aziendali costituenti un unico centro d'imputazione dei rapporti giuridici, entro il quale opera il Lavoratore stesso, essendo escluse le aree o le aziende operativamente autonome.

Anche la sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore costituisce giustificato motivo oggettivo di licenziamento qualora lo stesso non possa essere adibito a mansioni equivalenti o anche inferiori, compatibili con il suo stato fisico, purché tale diversa attività sia utilizzabile nell'impresa, secondo il suo assetto organizzativo.

Recesso per "*giusta causa*" (senza preavviso)
Si ha quando si configura una delle fattispecie previste dall'art. 318 del presente CCNL.

Risoluzione consensuale
Si ha ogniqualvolta il contratto sia risolto per mutuo consenso delle parti che lo hanno sottoscritto.

Le Parti stesse concorderanno la data di effettiva cessazione, la regolamentazione dei termini di preavviso o la definizione della relativa indennità sostitutiva.

La risoluzione consensuale dovrà essere presentata telematicamente, così come attualmente previsto per le "Dimissioni Volontarie" di cui al successivo art. 321.

Qualora la risoluzione consensuale intervenga dopo la comunicazione dell'intenzione di procedere al licenziamento e sia così rubricata con Accordo intervenuto presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente o al fine d'evitare un trasferimento ad oltre 50 km dalla sede abituale di lavoro, il lavoratore, con la disciplina oggi vigente, ha il diritto di richiedere l'indennità di disoccupazione, attualmente detta "NASpI" e l'Azienda dovrà versare il relativo contributo. Per la disciplina dell'obbligo di convalida delle dimissioni, reintrodotta dall'attuale legislazione, si rinvia all'art. 26 del D. Lgs. 151/2015.

Art. 321 - Recesso del Lavoratore

Dimissioni per giustificato motivo

Sono determinate da un grave inadempimento aziendale quale, ad esempio, un ritardo superiore a 30 (trenta) giorni nel corrispondere la retribuzione, senza che vi sia stato Accordo con la R.S.A. Il ritardo decorre dalla data in cui il pagamento doveva effettuarsi.

Il Lavoratore che recede per tale grave ritardo non concordato, non avrà l'obbligo di prestare il preavviso contrattuale.

Dimissioni per giusta causa

In caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione superiore a **60** (sessanta) giorni, essendo tale ritardo tanto grave da non permettere l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, il Lavoratore potrà rassegnare le dimissioni per giusta causa senza dare alcun preavviso e, secondo la normativa vigente, con diritto al pagamento aziendale dell'indennità sostitutiva del preavviso e, in presenza dei requisiti legali, alla NASPI. L'Azienda dovrà riconoscere al Lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso a lui spettante, come per il caso

di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, salvo che dimostri l'infondatezza delle ragioni poste a supporto delle dimissioni.

Inoltre, il Lavoratore ha diritto a rassegnare le proprie dimissioni per giusta causa nelle seguenti gravi fattispecie:

- la mancata regolarizzazione della posizione contributiva pregressa senza domanda di regolarizzazione all'INPS;
- aver subito provate molestie sessuali e/o mobbing;
- in presenza di reiterato comportamento offensivo o ingiurioso del datore di lavoro o del superiore gerarchico;
- intervenute notevoli variazioni "in pejus" delle condizioni di lavoro a seguito di cessione dell'azienda;
- per richiesto spostamento del lavoratore da una sede all'altra senza che sussistano le comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive previste dall'art. 2103 del codice civile;
- in caso di sospensione del lavoro disposta dall'Impresa senza retribuzione e/o accesso alla CIG che, salvo diverso Accordo tra Azienda e RSA per il prolungamento di tale termine, oltrepassi i 15 (quindici) giorni (*cfr. art. 151 del CCNL*).

Dimissioni volontarie

Le dimissioni volontarie, volte a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, **devono essere presentate dal Dipendente, pena la nullità del recesso, mediante le procedure telematiche indicate** dall'art. 26 del D.Lgs. 151/2015 e trasmesse mediante i seguenti canali: direttamente dal lavoratore attraverso il portale dell'INPS o con l'assistenza dei Patronati o delle Organizzazioni Sindacali o dell'Ente Bilaterale. Non è richiesto l'esperimento della procedura telematica nei casi di dimissioni o risoluzione consensuale intervenute nelle sedi di cui all'art. 2113 c.c. o all'art. 76 del D.Lgs. 276/2003 (*Conciliazioni Sindacali, giudiziali o Commissioni di certificazione*).

Per la disciplina dell'obbligo di convalida delle dimissioni nel caso di figlio minore di anni 3 (tre), si rinvia all'art. 55 del D.Lgs. 151/2001.

Art. 322 - Periodo di preavviso

Il periodo di preavviso contrattuale non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale, salvo richiesta in tal senso del Lavoratore e successivo accordo tra le Parti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza il rispetto dei termini di preavviso di cui al presente articolo, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della Retribuzione Mensile Normale che sarebbe spettata per il periodo di mancato o insufficiente preavviso.

Tale indennità sostitutiva, quando dovuta al Lavoratore, sarà utile agli effetti del computo del T.F.R.

I termini di preavviso, espressi in giorni di calendario, per ambedue le Parti contraenti dovranno essere quelli indicati nella successiva Tabella.

Livelli	**fino a 5 anni d'anzianità**	**Da 5 fino a 10 anni d'anzianità**	**oltre a 10 anni d'anzianità**
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 Categoria	60 giorni	90 giorni	120 giorni
C1	45 giorni	60 giorni	90 giorni
C2 Op. di Vendita di 3° e 4° Categoria	30 giorni	45 giorni	60 giorni
D1, D2 e Lavoratori Discontinui	15 giorni	20 giorni	30 giorni

In caso di Contratto di Apprendistato, il periodo di preavviso sarà commisurato al livello finale di qualificazione dell'Apprendista.

Il periodo di preavviso decorre dal giorno successivo alla data di ricezione della lettera di dimissioni o di licenziamento.

Al Lavoratore preavvisato di cessazione, a sua richiesta, dovranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione, nella misura massima di 4 (quattro) ore ogni 15 (quindici) giorni di calendario.

TITOLO LXIV
PATTO DI NON CONCORRENZA

Art. 323 - Patto di non Concorrenza

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 per il massimo di 3 anni dalla cessazione del rapporto.

Nel Patto di non Concorrenza si dovrà 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 di produzione del reddito da parte del Lavoratore entro i limiti previsti dalle condizioni nel corso del Patto.

*Il **corrispettivo** del Patto di non concorrenza potrà essere riconosciuto:*

- *mensilmente, nel corso del rapporto di lavoro e, nel caso, sarà soggetto a prelievi previdenziali e fiscali al pari delle ordinarie retribuzioni;*
- *oppure, all'atto della cessazione del rapporto e, nel caso, sarà soggetto al solo prelievo fiscale con l'aliquota del T.F.R. e potrà essere erogato anche in più soluzioni;*
- *oppure, al termine della sua durata, condizionato all'avvenuta osservanza del Patto, sempre con assoggettamento alla sola tassazione separata.*

Il Patto dovrà considerarsi risolto qualora l'Ente licenzi il Lavoratore con cessazione dell'attività o per riduzione di personale.

In caso di violazione del Patto di non Concorrenza, l'Ente avrà diritto alla ripetizione del corrispettivo riconosciuto a tale titolo, oltre all'eventuale risarcimento del danno documentato.

Per quanto non definito sul Patto di non concorrenza si rinvia alle previsioni dell'art. 2125 c.c., alla legislazione previdenziale e fiscale vigente e agli Accordi individuali intercorsi tra il Lavoratore e l'Impresa.

Le Parti consigliano di contenere le clausole restrittive del Patto di non Concorrenza nei limiti strettamente necessarie alle esigenze di salvaguardia aziendale.

TITOLO LXV
ALLINEAMENTO CONTRATTUALE

Art. 324 - Lavoratori provenienti da altro CCNL o per i quali è cambiata la Scala Classificatoria

A. In caso di prima applicazione del presente CCNL a **Lavoratori non Apprendisti**, già assunti con altro CCNL, o per i quali è cambiata la Scala Classificatoria, nel senso che con questo CCNL le loro mansioni sono inquadrate in un diverso livello, si dovranno rispettare i seguenti **Criteri d'Allineamento Contrattuale**, ferma restando la possibilità per l'Impresa di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi *ad personam*.

1) **Inquadramento Contrattuale dei Lavoratori non Apprendisti:** il Lavoratore dovrà essere nuovamente **inquadrato secondo il livello professionale corrispondente all'effettive mansioni svolte** presso l'Azienda e con riferimento alle Declaratorie, Profili ed Esemplificazioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL.

   Quanto precede, normalmente determinerà la mancata corrispondenza formale tra il preesistente livello d'inquadramento e il livello riconosciuto dall'applicazione del presente CCNL, per il diverso numero dei livelli eventualmente previsti dal CCNL di provenienza rispetto a quello di approdo, per il diverso contenuto professionale delle rispettive Declaratorie e per le diverse Scale parametriche contrattuali.

2) **Allineamento Retributivo:** rispettando il criterio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non potrà determinare, per i Lavoratori già in forza, una Retribuzione Annuale Lorda (R.A.L.) peggiorativa rispetto a quella precedentemente già riconosciuta. Pertanto, fatte salve eventuali condizioni migliorative, essa dovrà rimanere invariata, seppur distribuita tra voci diverse.

   Tutto ciò premesso, ai fini dell'allineamento retributivo, dall'applicazione del presente CCNL, la nuova R.A.L. (*Retribuzione Annuale Lorda*) teorica del Lavoratore dovrà essere così composta:

   a) la P.B.N.C.M. e l'Elemento Perequativo Mensile Regionale previsti dal presente CCNL per il livello d'inquadramento del Lavoratore e per la Regione ove egli presta l'opera, entrambe dovute per 13 mensilità per ogni anno solare di servizio prestato;
   b) gli Aumenti periodici di anzianità già maturati dal Lavoratore nel precedente CCNL, anch'essi dovuti per 13 mensilità per anno solare di servizio prestato, che non potranno essere assorbiti e la cui

maturazione proseguirà senza soluzione di continuità con le nuove regole (art. 253);

c) per gli Operatori Socio Sanitari, la relativa *Indennità di mansione* (art. 255);

d) da un eventuale ulteriore importo aggiuntivo erogato a titolo di "Superminimo assorbibile ad personam", che sarà determinato fino a concorrenza dell'importo lordo annuo (R.A.L.) precedentemente riconosciuto al Lavoratore;

e) ai fini dell'allineamento, rileveranno anche i valori di Welfare Contrattuale o Aziendale, ogniqualvolta gli stessi siano incondizionati.

Determinata la Retribuzione Annuale Lorda teorica, la retribuzione effettivamente dovuta al Lavoratore sarà mensilmente calcolata applicando le variabili giornaliere realizzate dal Lavoratore nel mese di riferimento (*quali, assenze a vario titolo, lavoro supplementare/straordinario, festivo, notturno, ferie, malattia ecc.)* sugli importi indicati nelle precedenti lettere, ad esclusione del Welfare che sarà effettivamente spettante in funzione del sistema premiale aziendale, così come previsto dall'art. 177.

3) **Allineamento Normativo:** i benefici normativi del CCNL di provenienza, quando più favorevoli al Lavoratore, saranno mantenuti *ad personam* fino alla scadenza del predetto CCNL.

Dalla data di scadenza del CCNL di provenienza, al Lavoratore sarà integralmente applicata la parte normativa del presente CCNL.

Ai fini della corretta quantificazione del periodo di comporto previsto in caso di malattia e infortunio, l'anzianità applicativa sarà quella indicata all'art. 33.

È facoltà delle Parti aziendali concordare, all'atto del passaggio, l'immediata integrale applicazione della parte normativa del presente CCNL, riconoscendo al Lavoratore, con Accordo assistito ex art. 411 c.p.c., un'indennità sostitutiva "*Una Tantum*" che risarcisca anticipatamente la perdita delle eventuali più favorevoli condizioni normative pregresse.

B. In caso di prima applicazione del presente CCNL a **Lavoratori Apprendisti**, già assunti con altro CCNL, o per i quali sia cambiata la Scala Classificatoria, si dovranno rispettare i seguenti **Criteri d'Allineamento Contrattuale**, ferma restando la possibilità per l'Azienda di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi *ad personam*.

1) **Inquadramento Contrattuale Lavoratori Apprendisti:** anche in tal caso è necessario effettuare un Allineamento della Classificazione Professionale del Lavoratore Apprendista, solo in funzione delle mansioni per le quali egli è in formazione, non essendo sufficiente una mera trasposizione numerica od ordinale.
   Pertanto, si dovranno individuare nelle Declaratorie, Profili ed Esemplificazioni del presente CCNL, le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste dalle mansioni espletande, per le quali l'Apprendista è "in formazione", individuando solo così il nuovo livello finale d'inquadramento. Dovrà permanere invariato il contenuto professionale previsto dal CCNL di provenienza e quello del CCNL d'approdo, così come la durata originaria del Contratto di Apprendistato Professionalizzante e il relativo Piano Formativo Individuale, ivi compreso l'assolvimento degli obblighi formativi del Datore.
   Poiché l'obbligazione contrattuale procede, senza soluzione di continuità, ancorché con l'applicazione di diverso CCNL, il periodo di apprendistato già decorso con il CCNL di provenienza concorrerà, a tutti gli effetti, al compiersi della durata originariamente prevista per il Contratto di Apprendistato.

2) **Allineamento della Parte Normativa:** *si applicheranno le disposizioni previste per i Lavoratori non Apprendisti (vedi lettera A. che precede).*

3) **Allineamento Retributivo:** considerato che, per analogia a norma di legge (*art. 2112 c.c.*) e per costante giurisprudenza, la retribuzione nel suo valore complessivo, a parità di lavoro, dovrà essere mantenuta, anche per il Lavoratore Apprendista, nell'ipotesi che i nuovi minimi contrattuali siano inferiori ai precedenti, egli avrà diritto ad un'integrazione, con apposita voce retributiva assorbibile, al fine di garantire l'invarianza complessiva della retribuzione acquisita e, cioè, di quella preesistente al passaggio contrattuale. I successivi sviluppi retributivi, ove non già esplicitamente fissati nel Contratto di assunzione, saranno regolati dal presente CCNL (detto *d'approdo*). Resta inteso che, qualora le prospettive retributive future fossero peggiorative rispetto alle previsioni del CCNL di provenienza, è data facoltà all'Apprendista di recedere dal Contratto, senza obbligo di preavviso. Tale diritto potrà essere esercitato entro 60 (sessanta) giorni dalla comunicazione, anche implicita (*cioè, per esempio, rilevabile dal cedolino paga*), di avvenuto cambiamento del CCNL applicato in Azienda.

4) **Durata dei periodi di Apprendistato e incrementi retributivi:** rispettati i criteri di cui ai precedenti punti 1), 2) e 3), il termine per il passaggio di livello, per effetto del superamento del primo periodo di apprendistato e i conseguenti incrementi della retribuzione da riconoscere all'Apprendista, quando già decorsi, saranno quelli previsti nel Contratto di assunzione e/o nel Piano Formativo Individuale. In altre parole, gli incrementi già esplicitamente definiti nel Contratto Individuale di assunzione dovranno essere comunque riconosciuti, mentre quelli conseguenti o correlati allo sviluppo delle vicende contrattuali del CCNL di provenienza, quando non già maturati al momento del passaggio di CCNL, NON saranno di diritto spettanti.
Viceversa, successivi incrementi della retribuzione previsti dal presente CCNL di approdo, quando subordinati al compiersi di un certo tempo di apprendistato, avranno decorrenza dalla data d'inizio del rapporto d'Apprendistato ed efficacia dalla data in cui si compie il termine, sempreché non siano già stati anticipati nel corso della vigenza del CCNL di provenienza. Sarà possibile effettuare eventuali assorbimenti, in tutti i casi contrattualmente e legalmente ammessi.

Le Parti, concordando sull'importanza che l'Allineamento Contrattuale dei Lavoratori al presente CCNL avvenga nel pieno rispetto delle disposizioni del presente articolo, tenuto conto della complessità delle relative previsioni e, al fine di garantirne la correttezza e la sostenibilità, consigliano di attivare il servizio di Allineamento presso la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione.

Tenuto conto che nel presente CCNL, la Classificazione del Personale è stata aggiornata al Quadro Europeo delle Qualifiche "E.Q.F." ed è stata integrata della disciplina sulla Categoria dirigenziale (Dirigente, Quadro, A1, A2, B1, B2, C1, C2, D1 e D2), le Parti consigliano di effettuare l'Allineamento Contrattuale anche in caso di provenienza da altro CCNL, già facente parte del "sistema contrattuale CISAL."

Per informazioni, si rinvia al sito: *www.enbic.it* o all'indirizzo di posta elettronica: *certificazionenazionale@enbic.it.*

TITOLO LXVI
IMPONIBILE PREVIDENZIALE

Art. 325 - Imponibile Previdenziale

Le Parti ricordano l'obbligo di assoggettare a contribuzione previdenziale le retribuzioni lorde mensilmente erogate e, qualora inferiori, gli importi mensili che sono annualmente definiti quali "Minimale Contributivo INPS", per il 2019 pari ad € 1.267,24 (per il 2020, € 1.273,48).

Allegato 1)

Accordo sulla Rappresentanza Sindacale Aziendale (R.S.A.), Territoriale (R.S.T.) e sulle Trattenute Sindacali

Il giorno **27 Settembre 2019**, si sono incontrati a Roma, presso la sede sindacale dell'Organizzazione CISAL Terziario, si sono incontrate le seguenti Parti:

- **FENALC -** ***Associazione Nazionale Liberi Circoli***, rappresentata dal Presidente Nazionale Alberto Speda;
- **OPES -** ***Organizzazione per l'educazione allo sport***, rappresentata dal Presidente Marco Perissa;
- **ANPIT** - ***Associazione Nazionale per l'Industria e il Terziario***, rappresentata dal Presidente Federico Iadicicco;
- **CIDEC -** ***Confederazione Italiana degli Esercenti Commercianti***, rappresentata dal Presidente Paolo Esposito;
- **UNICA** - ***Unione Nazionale Italiana delle Micro & Piccole Imprese del Commercio, Servizi e Artigianato***, rappresentata dal Presidente Nazionale Gianluigi De Sanctis;
- **ALIM** - ***Associazione Liberi Imprenditori***, rappresentata dal Presidente Giovanni Giannini;
- **ANAP** - **Associazione** ***Nazionale Aziende e Professionisti***, rappresentata dal Presidente Damiano Petrucci;
- **CEPI -** ***Confederazione Europea delle Piccole Imprese***, rappresentata dal Presidente Nazionale Rolando Marciano;
- **CONFIMPRENDITORI -** ***Associazione Nazionale Imprenditori e Liberi Professionisti*** rappresentata dal Presidente Stefano Ruvolo;

e

- **CISAL Terziario** - ***Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo***, rappresentata dal Segretario Nazionale Vincenzo Caratelli;
- **Con l'assistenza della CISAL** - ***Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori***, rappresentata dal Segretario Generale Francesco Cavallaro e dal Segretario Confederale Fulvio De Gregorio;
- **CIU -** ***Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali***, rappresentata dal Presidente Nazionale Gabriella Ancora;
- **CONFEDIR -** ***Confederazione Autonoma dei Dirigenti, Quadri e Direttivi***, rappresentata dal Segretario Generale Michele Poerio;

per la definizione della disciplina in materia di Rappresentanza Sindacale Aziendale (ex art. 19, Legge 300/1970 - Statuto dei Lavoratori e art. 4 del CCNL), di Rappresentanza Sindacale Territoriale (art. 6 del CCNL), nonché in materia di Trattenute Sindacali nelle Aziende nelle quali si applica il relativo CCNL dei Settori "Terzo Settore, Sport ed Altri Enti senza scopo di lucro".

Art. 1 - Definizione della R.S.A.

Nelle Aziende **con almeno 7 Lavoratori**, le Rappresentanze Sindacali Aziendali (in sigla "R.S.A."), potranno essere costituite ad iniziativa dei Lavoratori in ogni unità aziendale nell'ambito delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato e delle Organizzazioni Sindacali che, congiuntamente ai Sindacati che precedono, abbiano sottoscritto il vigente Accordo Collettivo Aziendale di Secondo livello.

Art. 2 - Elezione e Nomina della R.S.A.

La R.S.A. è normalmente eletta dai Lavoratori nell'ambito degli iscritti all'Organizzazione Sindacale rappresentata.
In caso di molteplicità di lavoratori iscritti disponibili a costituire la R.S.A., l'O.S. indirà formale elezione in apposita assemblea retribuita ove l'elettorato passivo sarà tra i predetti Lavoratori iscritti all'O.S. da rappresentare mentre l'elettorato attivo comprenderà tutti i Lavoratori dell'unità aziendale cui la R.S.A. si riferisce. Tale assemblea, salvo casi di urgenza, dovrà essere indetta con preavviso di almeno 7 giorni solari e con precisazione nell'Ordine del Giorno dell'elezione della R.S.A.

Art. 3 - Numero dei componenti della R.S.A.

Potrà essere costituita una R.S.A. presso ogni unità aziendale e per ogni Organizzazione Sindacale titolata ai sensi dell'articolo 1 che precede. In presenza di attività aziendali eterogenee all'interno della medesima unità, la R.S.A. potrà essere formata, in deroga alle previsioni ordinarie, anche da più componenti rappresentanti delle diverse attività. I limiti massimi dei componenti della R.S.A. sono sintetizzati nella seguente Tabella 1).

Tab. 1): Limiti massimi dei componenti della R.S.A.

N. dipendenti	n. Rappresentanti in unità aziendale omogenea	n. Rappresentanti in unità aziendale eterogenea
Oltre 15 e fino a 50	1	2
Oltre 50 e fino a 100	2	3
Oltre 100	1 ogni 50, con il minimo di 3	1 ogni 50, con il minimo di 3

Art. 4 - Durata della R.S.A.

La R.S.A. resta in carica per tutta la vigenza del CCNL applicato (normalmente 3 anni oltre l'eventuale periodo di c.d. *ultra vigenza contrattuale*) e fino alla decorrenza del suo rinnovo, dopo il quale essa, con i criteri dell'art. 2, potrà essere confermata, sostituita o integrata. In caso di dimissioni, individuali, individuali plurime o collettive, anticipate rispetto alla durata del mandato della R.S.A., le Organizzazioni Sindacali titolate potranno indire apposita Assemblea per integrare o sostituire la R.S.A.

Art. 5 - Dirigenti di R.S.A.

Nell'ambito della R.S.A., l'O.S. rappresentata potrà nominare i relativi Dirigenti, Responsabili della conduzione della R.S.A, ex art. 23 L. 300/1970.
Il numero massimo dei Dirigenti di R.S.A. sarà conforme alla seguente Tabella 2). Tali

Dirigenti avranno diritto ai precisati permessi retribuiti per le attività sindacali e di formazione.

Tab. 2): Numero massimo dei Dirigenti di R.S.A. e dei relativi permessi

Col. 1	Col. 2	Col. 3
Dipendenti occupati nell'unità aziendale	*Numero Massimo di Dirigenti aventi diritto a permessi retribuiti (per ciascuna R.S.A.)*	*Ore complessive annuali di permessi retribuiti per Dirigenti di R.S.A. (*)*
Da 16 a 200	1	1 ora all'anno per dipendente
Da 201 a 600	2	240 ore/anno (complessive)
Da 601 a 900	3	300 ore/anno (complessive)
Da 901 a 1200	4	400 ore/anno (complessive)

(*) Le ore di permesso saranno annualmente così ripartite tre le varie R.S.A.: 15% fisso per ciascuna R.S.A; la quota restante sarà ripartita in modo direttamente proporzionale alla media degli iscritti a ciascuna R.S.A. nell'anno solare precedente. In caso di decimali, il totale annuo sarà arrotondato all'unità superiore.

I limiti numerici delle Colonne 2 e 3 della Tabella 2) che precede, essendo complessivi aziendali, restano immutati nell'ipotesi di fusione di due o più R.S.A.
La legittimità della fruizione del permesso è condizionata:

- alla richiesta inoltrata al Datore di lavoro con comunicazione scritta tramite la Segreteria Provinciale del Sindacato titolato di riferimento, con un anticipo normalmente non inferiore a tre giorni lavorativi;
- al fatto che il permesso sia effettivamente utilizzato per adempiere al mandato conferito.

I dirigenti di R.S.A. hanno il diritto di usufruire, ai sensi dell'art. 24, L. n. 300/1970, anche di permessi non retribuiti nella misura di 8 (otto) giorni all'anno per partecipare a trattative sindacali, a congressi o a convegni. Salvo urgenze impreviste, tali permessi saranno richiesti dal Sindacato titolato rappresentato con il normale preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.

Art. 6 - Definizione della R.S.T.

Nelle Aziende con **meno di 7 dipendenti** in ciascuna sede autonoma, per favorire ed estendere l'esercizio dei diritti sindacali, possono essere costituite ad iniziativa delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato nell'unità aziendale delle Rappresentanze Sindacali Territoriali (in sigla "R.S.T.").

Art. 7 - Ambito territoriale della R.S.T.

L'ambito di competenza territoriale della R.S.T. è stabilito dall'Organizzazione Sindacale di riferimento al momento della relativa nomina. Essa, a seconda dell'estensione, complessità e numero di lavoratori di riferimento, avrà competenza sulle Aziende o sul territorio comunicati dalla O.S. rappresentata.

Art. 8 - Comunicazione al Datore di lavoro della costituzione della R.S.A./R.S.T.

Quando è costituita la R.S.A./R.S.T., l'Organizzazione Sindacale di riferimento dovrà darne tempestiva comunicazione al Datore di lavoro, con indicazione del numero e dei relativi componenti, così che egli sia posto in grado di adempiere agli obblighi che la

Legge e il CCNL gli impone nei confronti della Rappresentanza Sindacale Collettiva.
In particolare, per la R.S.T., essendo normalmente esterna all'Azienda, dovranno essere indicati anche gli estremi per poterla contattare.

Art. 9 - Diritti della R.S.A./R.S.T.

Alla costituita R.S.A./R.S.T. competono i seguenti diritti:

1) d'informazione in materia degli istituti contrattuali secondo le previsioni del CCNL applicato (per esempio: sul Tempo Determinato, Tempo Parziale, Apprendistato, Lavoro Somministrato, Lavoro Intermittente ecc.);
2) di accesso ai locali aziendali, con preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi, fatto salvo un minor termine per i casi di emergenza o urgenza;
3) di affissione su appositi spazi, che l'Azienda ha l'obbligo di predisporre all'interno della sede di lavoro e in luoghi accessibili a tutti i Lavoratori, di comunicazioni, pubblicazioni o testi, purché esclusivamente inerenti a materie d'interesse sindacale o del lavoro, ivi comprese le comunicazioni riguardanti le prestazioni erogate dall'Ente Bilaterale En.Bi.C. o le notizie sui Patronati di riferimento delle Parti stipulanti il CCNL. Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere preventivamente inoltrate, per conoscenza, alla Direzione Aziendale;
4) di assemblea retribuita con i Lavoratori dell'Azienda, secondo le previsioni del CCNL applicato;
5) di indire Referendum Aziendale su proposte di Accordo Collettivo di secondo livello, secondo le previsioni dell'Accordo Federale sul Referendum;
6) di discutere e sottoscrivere gli Accordi Collettivi Aziendali di Secondo livello sulle materie allo scopo delegate dal CCNL e dalla Legge.

L'applicazione e la decorrenza degli Accordi di Secondo livello sottoscritti dalla R.S.T. **restano sospese fino alla trasmissione dell'Accordo all'Archivio Accordi di Secondo Livello della competente Commissione Bilaterale Nazionale costituita presso l'En.Bi.C.**

Anche la R.S.A. ha l'obbligo di trasmettere tempestivamente gli Accordi Aziendali sottoscritti all'Archivio "Accordi di Secondo livello" della competente Commissione Bilaterale Nazionale En.Bi.C.

L'inoltro all'Ispettorato Territoriale Provinciale (I.T.L.) potrà essere effettuato da qualsiasi Parte ne abbia interesse, quindi dall'En.Bi.C., dalla R.S.T. o dalla R.S.A..

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

Art. 10 - Trattenute Sindacali

Le Aziende che applicano il CCNL sottoscritto dalle Parti in epigrafe s'impegnano a trattenere puntualmente dalla retribuzione del Lavoratore i contributi sindacali previsti dalla delega trasmessa dal Sindacato firmatario del presente CCNL o Organizzazioni Sindacali che, congiuntamente ai Sindacati sottoscrittori del CCNL, abbiano stipulato

un vigente Accordo Collettivo Aziendale di Secondo livello.
Il Dipendente interessato dovrà presentare formale richiesta di trattenuta mensile, mediante consegna all'Azienda della Delega di iscrizione sottoscritta, con l'indicazione del mese di inizio della trattenuta e del consenso al trattamento dei propri dati personali e sensibili.
La delega avrà validità fino alla revoca del Lavoratore, che dovrà avvenire mediante formale comunicazione da lui sottoscritta, indirizzata alla propria Organizzazione Sindacale e, per conoscenza, all'Azienda.
La revoca, in ogni caso, decorrerà dal primo giorno del mese successivo a quello in cui essa è stata ricevuta dall'Azienda.
L'Azienda, su richiesta dei Sindacati sottoscrittori il CCNL o di quelli ammessi all'estensione dell'obbligo di trattenuta, fornirà semestralmente l'elenco dei Lavoratori loro iscritti, ai quali effettua la trattenuta sindacale.
L'ammontare del contributo sindacale in favore dei Sindacati firmatari è quello annualmente fissato dall'Organizzazione Sindacale cui il Lavoratore aderisce, suddiviso nelle quote mensili previste per anno solare e per il numero di mensilità indicate.
L'importo delle trattenute sindacali dovrà essere versato, a cura dell'Azienda, sui conti correnti indicati dalla Segreteria Nazionale dei Sindacati firmatari il presente CCNL o sottoscrittori, congiuntamente ai primi, degli Accordi Aziendali di Secondo Livello vigenti o di quelli ammessi alla trattenuta, cui il Lavoratore aderisce.
L'accredito dei contributi sindacali dovrà essere effettuato: **mensilmente** all'O.S. con oltre **20** (venti) iscritti; **trimestralmente** tra **6** (sei) e **20** (venti) iscritti e **semestralmente**, quando riferito fino a **5** (cinque) iscritti.
In alternativa, l'Organizzazione Sindacale potrà richiedere cadenze più favorevoli ma l'Azienda avrà il diritto di trattenere i costi di accredito.

Art. 11 - Computo della Rappresentanza

Ai fini della ripartizione delle ore di permesso retribuito spettanti ai Dirigenti di R.S.A. (art. 5), il livello di rappresentanza di ciascuna R.S.A. sarà commisurato al numero delle deleghe sindacali ricevute nell'anno solare precedente.

Allegato 2)

Accordo sul Regolamento del Referendum Aziendale

Il giorno **27 Settembre 2019**, si sono incontrati a Roma, presso la sede sindacale dell'Organizzazione CISAL Terziario:

- **FENALC -** ***Associazione Nazionale Liberi Circoli***, rappresentata dal Presidente Nazionale Alberto Speda;
- **OPES -** ***Organizzazione per l'educazione allo sport***, rappresentata dal Presidente Marco Perissa;
- **ANPIT** - ***Associazione Nazionale per l'Industria e il Terziario***, rappresentata dal Presidente Federico Iadicicco;
- **CIDEC -** ***Confederazione Italiana degli Esercenti Commercianti***, rappresentata dal Presidente Paolo Esposito;
- **UNICA** - ***Unione Nazionale Italiana delle Micro & Piccole Imprese del Commercio, Servizi e Artigianato***, rappresentata dal Presidente Nazionale Gianluigi De Sanctis;
- **ALIM** - ***Associazione Liberi Imprenditori***, rappresentata dal Presidente Giovanni Giannini;
- **ANAP** - **Associazione** ***Nazionale Aziende e Professionisti***, rappresentata dal Presidente Damiano Petrucci;
- **CEPI -** ***Confederazione Europea delle Piccole Imprese***, rappresentata dal Presidente Nazionale Rolando Marciano;
- **CONFIMPRENDITORI -** ***Associazione Nazionale Imprenditori e Liberi Professionisti*** rappresentata dal Presidente Stefano Ruvolo;

e

- **CISAL Terziario** - ***Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo***, rappresentata dal Segretario Nazionale Vincenzo Caratelli;
- **Con l'assistenza della CISAL** - ***Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori***, rappresentata dal Segretario Generale Francesco Cavallaro e dal Segretario Confederale Fulvio De Gregorio;
- **CIU -** ***Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali***, rappresentata dal Presidente Nazionale Gabriella Ancora;
- **CONFEDIR -** ***Confederazione Autonoma dei Dirigenti, Quadri e Direttivi***, rappresentata dal Segretario Generale Michele Poerio;

nel seguito i comparenti saranno anche solo denominati "Parti"

per discutere, definire e sottoscrivere il presente Accordo che regola l'istituto del Referendum nelle Aziende che applicano il CCNL "Terzo Settore, Sport ed Altri Enti senza scopo di lucro" sottoscritto dalle Parti in epigrafe.

Premesso che:

a) Il CCNL sottoscritto tra le Parti in epigrafe prevede che per rendere obbligatorio per tutti i lavoratori interessati un Accordo Collettivo sottoscritto tra R.S.A. e Azienda, lo stesso debba essere confermato da approvazione mediante Referendum Aziendale.

b) Inoltre, tale CCNL prevede anche la possibilità di concordare delle deroghe motivate e temporanee *in pejus* rispetto alla disciplina collettiva che, per essere applicabili a tutti i dipendenti cui si riferiscono, dovranno essere approvate dai Lavoratori, sempre mediante Referendum Aziendale.

c) Al fine di dare certezza sulle condizioni di concreta applicabilità del Referendum è, pertanto, necessario che le Parti definiscano le regole per l'esercizio del predetto istituto del "Referendum Aziendale".

Tutto ciò premesso, le Parti concordano la seguente disciplina in materia di Referendum Aziendale.

Articolo 1 - Parti promotrici, scopo del Referendum e ambito di applicazione

1. Nelle Aziende che applicano il CCNL "*Terzo Settore, Sport ed Altri Enti senza scopo di lucro*" sottoscritto tra le Parti in epigrafe, al fine di rendere un Accordo aziendale obbligatoriamente applicabile a tutti i lavoratori cui esso si riferisce, lo stesso dovrà essere sottoposto a Referendum indetto dalla R.S.A. o dalla R.S.T. tra tutti i Lavoratori dell'ambito aziendale in cui l'accordo si applica.
2. Nel caso in cui l'ipotesi di Accordo aziendale sia sottoscritto tra le Parti in epigrafe e preveda anche deroghe *in pejus* rispetto alla disciplina collettiva nazionale, lo stesso, per essere applicabile alla generalità dei lavoratori, dovrà essere approvato mediante Referendum. In tal caso, promotore del Referendum potrà essere la R.S.A./R.S.T. o almeno un terzo dei lavoratori interessati dall'applicazione dell'Accordo.
3. Pertanto, scopo del Referendum Aziendale sarà di proporre all'approvazione della generalità dei lavoratori interessati la bozza di Accordo Collettivo di secondo livello raggiunto tra R.S.A./R.S.T. e l'Azienda o una proposta di Accordo di prossimità, che preveda temporanei sacrifici al fine di salvaguardare posti di lavoro o la continuità dell'azienda stessa, in modo che tale Intesa, Proposta o Accordo, sia poi applicabile di diritto a tutti i lavoratori cui essa si riferisce.
4. La bozza o Ipotesi di Accordo da sottoporre a Referendum dovrà avere portata collettiva e, quindi, riguardare l'intera Azienda o una parte di essa funzionalmente autonoma o, comunque, chiaramente individuabile. L'Ipotesi di Accordo e, quindi, il Referendum, potrà riguardare anche una o più Categorie di lavoratori (es. Impiegati o Operai) o specifiche mansioni trasversali (es. dipendenti Commerciali o tecnici). Parteciperanno di diritto al Referendum tutti i Lavoratori facenti parte dell'area, categoria o mansione regolamentati dall'Ipotesi di Accordo Collettivo che si sottopone a Referendum.

Articolo 2 - Informazione sul Referendum (*prima assemblea*) e Elezione del Comitato Elettorale

1. Prima delle attività referendarie di cui al successivo articolo, la R.S.A./R.S.T. dovrà convocare un'apposita assemblea sindacale, richiesta nei tempi e modi previsti dal CCNL applicato, ponendo all'Ordine del Giorno la presentazione dell'Accordo o Proposta che sarà oggetto di Referendum.
2. In tale assemblea, la R.S.A./R.S.T., anche mediante l'assistenza del Dirigente esterno del sindacato, illustrerà l'oggetto del Referendum, le modalità di svolgimento (*condizioni di validità, modi delle votazioni, maggioranze necessarie, garanzie formali, operazioni di spoglio e proclamazione dei risultati)* e gli effetti del risultato, che sarà vincolante per tutti i lavoratori interessati.
3. La R.S.A./R.S.T. provvederà, quindi, a illustrare nel dettaglio la questione sottoposta a Referendum e il testo che sarà sottoposto a voto.
4. A tale assemblea di Lavoratori, in apposito spazio distinto, potrà partecipare anche il Datore di lavoro o un Delegato Aziendale, sempre allo scopo di illustrare il punto di vista aziendale sugli obiettivi dell'Accordo o della proposta da sottoporre a Referendum.
5. Al fine di garantire la regolarità delle operazioni di consultazione referendaria, si formerà il Comitato Elettorale del Referendum composto, oltre che dalla R.S.A./R.S.T., anche da altri 2 lavoratori eletti dall'Assemblea per ciascun membro della R.S.A./R.S.T. Il Lavoratore che avrà ottenuto maggiori voti di preferenza sarà cooptato Presidente del Comitato Elettorale.
   Tale Comitato avrà i compiti di presiedere al corretto svolgimento della consultazione, di effettuare lo spoglio delle schede di voto e di proclamare i risultati del Referendum.
6. La R.S.A./R.S.T. redigerà tre originali del Verbale di Assemblea con la votazione degli eletti nel Comitato Elettorale e dei rispettivi voti ottenuti. I membri del Comitato sottoscriveranno i predetti Verbali, conservandone uno tra gli Atti del Referendum. Un altro originale sarà conservato dalla R.S.A./R.S.T. Il terzo originale sarà per l'Azienda. Una copia sarà trasmessa all'En.Bi.C. per l'inoltro agli Enti di competenza.

Articolo 3 - Indizione del Referendum (seconda assemblea)

1. Trascorsi almeno 5 giorni lavorativi dall'Assemblea sindacale di cui al precedente articolo 2, la R.S.A./R.S.T. indirà, nei modi e forme consueti per la richiesta di assemblea sindacale, il "Referendum" fissandone, dopo aver sentito il Comitato Elettorale, la data. La R.S.A./R.S.T. si assicurerà che sia esposto nella Bacheca aziendale il testo dell'Accordo Collettivo che sarà posto al voto.

Articolo 4 - Diritto di voto e Validità della Consultazione

1. Per il Referendum hanno diritto di voto tutti i lavoratori dipendenti destinatari delle intese oggetto del Referendum, indipendentemente dalla qualifica, tipologia o durata del loro rapporto (*tempo pieno, parziale, determinato, apprendistato ecc.*), ma purché siano in forza alla data d'indizione e alla data di svolgimento del Referendum.
2. Per la validità del Referendum è richiesta la partecipazione al voto della maggioranza assoluta degli aventi diritto.

Articolo 5 - Operazioni di Voto

1. Prima dell'apertura dei seggi, il Comitato Elettorale si assicura:
   a. che sia stata formata la lista degli aventi diritto al voto, che sarà siglata e sottoscritta da tutti i Membri del Comitato;
   b. che la domanda posta nelle schede di voto individui in modo certo e univoco l'oggetto e il quesito referendario, seguito da due evidenti riquadri indicanti "SI" o "NO";
   c. che siano state predisposte tante schede di voto quanti gli aventi diritto, più tre originali sottoscritti dal Comitato: uno per la R.S.A./R.S.T., uno per l'Azienda ed uno da allegare agli Atti del Referendum, conservati dal Presidente per conto del Comitato;
   d. che le schede, conformi al modello predisposto dalle Parti, si presentino identicamente tutte piegate, in modo che l'esterno sia privo di qualsiasi indicazione, salvo una timbratura che qualifichi la scheda come referendaria in modo certo;
   e. che siano stati preventivamente fissati e pubblicizzati i tempi di apertura e di chiusura della consultazione;
   f. che siano state preventivamente concordate tra tutte le Parti interessate le condizioni organizzative che rendano effettivo l'esercizio del diritto di voto a tutti i Lavoratori destinatari delle Intese che si sottopongono al Referendum;
   g. che sia garantita la segretezza del voto.
2. Per l'identificazione dei lavoratori per l'esercizio del diritto di voto, ove non noti ad almeno due componenti del Comitato Elettorale, gli stessi dovranno esibire la tessera aziendale munita di fotografia e generalità o un valido documento di riconoscimento.
3. La scheda di voto sarà consegnata all'avente diritto al momento dell'esercizio del voto, con spunta sull'elenco dei votanti.
4. Il voto, a pena di nullità, dovrà essere espresso in condizioni di riservatezza.
5. Il voto si esprimerà con una croce su uno solo dei due riquadri: "SI", per approvazione del quesito, "NO" per la sua bocciatura.
6. Qualsiasi altra scritta o espressione di voto renderà nulla la scheda.
7. Il Presidente del Comitato registrerà, con sottoscrizione e firma, nel Verbale del Referendum, il nome di tutti i lavoratori aventi diritto di voto, precisando quelli che hanno votato, gli astenuti e gli assenti perché impossibilitati indicando, quando nota, la causa dell'impossibilità.

8. La scheda votata sarà consegnata ripiegata al Presidente, o a suo incaricato del Comitato, per essere introdotta e conservata in un'apposita urna sigillata, ove permarrà fino all'apertura delle operazioni di spoglio. Introdotta la scheda nell'urna, l'incaricato proclamerà: "*(nome e cognome) ha votato*" e tale voto sarà utile al raggiungimento del quorum di cui al successivo comma 1. dell'art. 6.
9. Il Comitato registrerà nominalmente l'avvenuto esercizio del diritto di voto.
10. Concluse le votazioni, o all'ora di chiusura del/dei seggio/i, le schede timbrate e non ritirate alla chiusura delle operazioni di voto, previa verifica con il numero degli astenuti e degli assenti e verbalizzazione, saranno annullate, mentre tutte le schede votate dovranno permanere nell'urna di voto.

Articolo 6 - Operazioni di Spoglio

1. Dopo la chiusura delle operazioni di voto, il Comitato verificherà che il numero dei votanti sia superiore al 50% degli aventi diritto, nel qual caso proclamerà raggiunto il quorum e la validità della consultazione.
   In caso contrario, con apposito Verbale sottoscritto dal Presidente e dai membri del Comitato Elettorale, il Referendum sarà considerato deserto e la consultazione non valida.
2. Se la consultazione è dichiarata valida, il Comitato:
   a. aprirà le urne di voto, verificando la coincidenza tra il numero dei votanti e le schede di voto espresse;
   b. effettuerà, quindi, lo spoglio delle schede contenute, registrando e separando le schede nulle (*vedi precedente art. 5, commi 4, 5 e 6*), le schede bianche, le schede valide con voto "SI" e quelle valide con voto "NO".
3. Il Presidente del Comitato, compiuto lo spoglio, registrerà nel Verbale del Referendum il risultato ottenuto dalle votazioni:
   a. il numero dei lavoratori aventi diritto al voto;
   b. il quorum di votanti richiesto per la validità della consultazione;
   c. il numero dei lavoratori votanti;
   d. il numero delle schede nulle;
   e. il numero delle schede bianche;
   f. il numero dei voti validi: SI/NO;
   g. il quorum richiesto per l'approvazione del quesito (50%+1 dei voti validi);
   h. il numero dei voti "SI";
   i. il numero dei voti "NO";
   j. l'indicazione dell'esito del Referendum: "Oggetto del Referendum approvato", quando la maggioranza assoluta dei voti validi ha espresso SI o, "Oggetto del Referendum respinto", quando la maggioranza assoluta dei voti validi ha espresso NO.
4. In caso di Referendum deserto o di parità dei voti SI/NO, vi sarà un'assemblea sindacale entro sette giorni e nella successiva settimana il Referendum dovrà essere ripetuto.
5. Il Verbale del Referendum dovrà riportare le eventuali osservazioni di uno o più membri del Comitato Elettorale. Inoltre, dovrà essere debitamente siglato in ogni

pagina da tutti i membri del Comitato Elettorale (R.S.A./R.S.T. e membri Eletti) e sottoscritto dal Presidente.

6. Le schede di voto saranno conservate in contenitore, chiuso con sigillatura siglata dal Comitato e sarà conservato dalla R.S.A./R.S.T. per le eventuali operazioni di verifica del voto.

Articolo 7 - Proclamazione dei risultati

1. Il Presidente del Comitato Elettorale proclamerà i risultati del Referendum alla R.S.A./R.S.T. e a tutti i lavoratori mediante pubblicazione del Verbale di Referendum (*e-mail, affissione in bacheca, ecc.*).
2. Un originale di tale Verbale sarà inoltrato dal Presidente del Comitato Elettorale alla R.S.A./R.S.T. e un altro all'Azienda, che ne accuseranno ricevuta.
3. Una copia sarà inoltrata all'En.Bi.C. Territoriale (Regionale o Provinciale) e all'En.Bi.C. Nazionale, per quanto di competenza.
4. Un terzo originale sarà conservato, per conto del Comitato, dal Presidente tra gli Atti del Referendum.

Articolo 8 - Richiesta di esibizione delle schede di voto

1. A garanzia della correttezza della consultazione, i Lavoratori, con motivazione scritta, potranno richiedere al Presidente del Comitato Elettorale, entro 3 giorni lavorativi dalla proclamazione dei risultati, la verifica delle schede di voto.
2. Tale richiesta dovrà essere trasmessa anche alla R.S.A./R.S.T., sempre entro il termine di decadenza di giorni 3 lavorativi dalla proclamazione dei risultati.
3. Il Comitato Elettorale, esaminate le richieste di verifica e le loro motivazioni, le porrà ai voti. Se almeno un terzo dei componenti approva la verifica, la stessa dovrà essere tempestivamente e, comunque, entro 7 (sette) giorni lavorativi, effettuata alla presenza del richiedente o del Rappresentante dei richiedenti.

Articolo 9 - Ricorsi

1. Eventuali ricorsi o impugnazioni della procedura di Referendum dovranno essere presentati per iscritto all'Organizzazione Sindacale della R.S.A./R.S.T. e al Presidente del Comitato Elettorale, entro il 5° giorno lavorativo dalla proclamazione dei risultati o dall'avvenuta verifica.
2. In caso di ricorsi sul rispetto della procedura, il Comitato Elettorale sarà integrato dal Richiedente la verifica o dal Rappresentante dei richiedenti, e da un Dirigente sindacale esterno rappresentante dell'Organizzazione Sindacale che ha eletto la R.S.A./R.S.T.
3. Previo ricevimento di tutta la documentazione afferente il Referendum (*richieste di convocazione delle assemblee sindacali, numero schede di voto predisposte, copia di tutte le schede di voto, anche quelle nulle o non utilizzate, Verbale di referendum, copia dell'Accordo/Ipotesi di accordo oggetto del Referendum, ogni ulteriore comunicazione intervenuta in merito al Referendum*),

a conclusione delle operazioni di verifica, il Comitato Elettorale allargato dovrà stendere entro 7 giorni lavorativi, con l'approvazione della maggioranza assoluta dei suoi membri, un motivato Verbale conclusivo di conferma o di reiezione del Referendum e dei risultati proclamati. Il Verbale sarò redatto in cinque originali: uno per il Comitato, uno per la R.S.A./R.S.T., uno per l'Azienda, uno per il Rappresentante dell'Organizzazione Sindacale che ha eletto o nominato la R.S.A./R.S.T. e uno per il Richiedente o per il Rappresentante dei richiedenti. Il Verbale, in copia, sarà pubblicato per informazione di tutti i Lavoratori e trasmesso all'En.Bi.C. Territoriale e Nazionale.

4. Qualora il Comitato Elettorale allargato di cui al punto 2. che precede respinga l'effettuato Referendum, una parte interessata potrà farsene nuovamente promotrice.

Articolo 10 - Efficacia dei risultati del Referendum

1. Il risultato del Referendum, condotto nel rispetto della procedura di cui al presente Accordo, dal 6° giorno lavorativo dopo la Proclamazione dei risultati o, in caso di Ricorso, dalla pubblicazione in bacheca o simili del Verbale conclusivo di conferma, renderà efficace l'Ipotesi di Accordo posta a oggetto del Referendum, che diverrà vincolante per tutti i lavoratori aventi diritto di voto e per entrambe le Parti che l'hanno sottoscritta (*R.S.A./R.S.T. e Datore di lavoro*).

Articolo 11 - Reiterazione del Referendum

1. Il Referendum sarà ripetuto con procedura semplificata ex punto 4., art. 6, in caso di Referendum deserto o di assolta parità tra i SI ed i NO.
2. Il Referendum annullato per vizio dalla Commissione Elettorale allargata ex punto 2., art. 9, potrà essere riproposto con rispetto dell'art. 2 e seguenti del presente Regolamento.

Allegato 3)

Indennità di Contingenza

Indennità di Contingenza in Euro valida per tutta la vigenza del Contratto.

Essa è già conglobata nella P.B.N.C.M.

Livello	Indennità di Contingenza
Quadro	541,85
A1	535,99
A2	531,89
B1	528,38
B2	525,06
C1	522,13
C2	520,18
D1	518,42
D2	517,25