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

COMMERCIO

Terzo rinnovo contrattuale

Roma, 17 Dicembre 2019

Il presente CCNL ha validità dal 1° Gennaio 2020 al 31 Dicembre 2022

Riserva sulla proprietà intellettuale

Le Associazioni Datoriali e l'Organizzazione Sindacale 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 Datori di lavoro iscritti a una delle Associazioni Datoriali stipulanti il presente CCNL e all'Ente Bilaterale (En.Bi.C.), potranno liberamente utilizzarne il testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei o informatici.

Condizioni per la legittima applicabilità delle clausole di favore del CCNL

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

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

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

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

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

Principi Fondanti il CCNL "Commercio"

Sussidiarietà

Progressività

Flessibilità

Partecipazione

Confronto

Semplificazione

Innovazione

Bilateralità

Previdenza

Welfare

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno **17 Dicembre 2019**, a seguito di precedenti incontri, in particolare il 18/11/2019, presso la sede nazionale dell'Organizzazione Sindacale CISAL Terziario, si sono incontrati:

- **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 Di Masi; Antonella Scrima; Attilio Parisi; Emanuele Grimandi;

- **CIDEC** - ***Confederazione Italiana degli Esercenti Commercianti***, rappresentata dal Presidente Paolo Esposito;

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

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 Vice Presidente Vicario 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 Confedir Michele Poerio, Segretario Generale Vicario Davide Velardi;

di seguito, complessivamente, i comparenti saranno anche solo denominati "Parti" o "Parti in epigrafe";

che, recependo i criteri di rinnovo definiti nell'incontro sindacale del 18 Novembre 2019 sull'adeguamento parametrico della Scala Classificatoria E.Q.F. (*European Qualifications Framework* - Sistema Europeo delle Professionalità) alle Competenze e Professionalità descritte, sull'introduzione del Welfare Contrattuale, sulla Previdenza Complementare e sull'applicabilità del CCNL alla Categoria dei Dirigenti, hanno stipulato il presente CCNL per i **Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai Dipendenti dei Settori del Commercio**, con validità dal **1° Gennaio 2020 al 31 Dicembre 2022**, quale terzo rinnovo del CCNL "Commercio" del 3 Luglio 2012 e, successivamente, del 28/12/2016.

Per brevità, nel seguito, il presente CCNL potrà essere anche solo individuato come "*CCNL Commercio*" o, semplicemente, "*Contratto*".

Sedi Nazionali delle Parti sottoscrittici il presente CCNL

Parti Imprenditoriali

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

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

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

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

Parte Sindacale

- **C.I.S.A.L. Terziario: Federazione nazionale sindacati autonomi lavoratori commercio, servizi, terziario e turismo**
  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
  Salita di San Nicola da Tolentino, n. 1/B 00187 ROMA
  Sito Internet: *www.cisal.org*

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

- **CONFEDIR: Confederazione Autonoma dei Dirigenti, Quadri e Direttivi**
  Via Ezio, n. 24 - 00192 ROMA
  Sito Internet: *www.confedir.it*

Sese Nazionale dell' Ente Bilaterale Confederale individuato dalle Parti firmatarie come riferimento obbliigatrio del presente CCNL

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

Indice del CCNL "per i Dipendenti dei settori del Commercio"

Titolo	Artt.	Descrizione	Pag.
		Disciplina Generale	15
I	1-2	Il CCNL *"Commercio"* • *Aspetti generali sul CCNL*	17
II	3-16	Diritti sindacali e di Rappresentanza • *R.S.A./R.S.T.* • *Assemblea Sindacale* • *Referendum Aziendale* • *Cariche Sindacali* • *Trattenuta sindacale*	18
III	17-23	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*	24
IV	24-25	Diritti d'informazione	29
V	26-28	CCNL: Decorrenza e durata • *Decorrenza e durata del CCNL* • *Clausole di raffreddamento* • *Indennità di Vacanza Contrattuale*	31
VI	29-31	CCNL: Stampa e distribuzione • *Esclusiva del CCNL* • *Distribuzione del CCNL ai Lavoratori*	32
VII	32	CCNL: Efficacia	33
VIII	33	CCNL: Definizioni • *Definizioni dei termini utilizzati nel CCNL (sulla Retribuzione, sul Tempo, sulle Parti del rapporto di lavoro, sul Contratto di lavoro, sull'Orario di lavoro e sulla Malattia e Infortunio)*	33
IX	34	Mobilità e Mercato del Lavoro	41
X	35-36	Gli istituti del nuovo Mercato del Lavoro • *Normale rapporto di lavoro* • *Sintesi delle tipologie contrattuali e istituti del nuovo mercato del lavoro* *(ivi comprese le Collaborazioni Coordinate e Continuative)*	41
XI	37-45	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*	46

Titolo	Artt.	Descrizione	Pag.
XII	46-58	Lavoro a Tempo Determinato • *Assunzione e divieti* • *Disciplina generale (durata, prosecuzione del rapporto, estinzione del rapporto, periodi interruttivi, diritto di precedenza, tredicesima mensilità e permessi retribuiti)* • *Limiti quantitativi* • *Indennità di fine stagione* • *Certificazione o Conformità contrattuale* • *Informativa e criteri di computo* • *Impugnazione*	52
XIII	59	Contratti di Solidarietà Espansiva	60
XIV	60	Contratti di Solidarietà Difensiva	61
XV	61-72	Telelavoro • *Definizioni, ambito, condizioni e tipologie* • *Postazione di lavoro* • *Diritti e doveri del Telelavoratore - Telecontrollo* ***Al termine del Titolo, è stato riportato l'estratto dell'Accordo del 27 luglio 2020 per la disciplina del Lavoro Agile***	61
XVI	73-79	Lavoro Intermittente • *Definizioni, ambito e condizioni* • *Forme e comunicazioni* • *Trattamento economico* • *Indennità di disponibilità* • *Informativa e criteri di computo*	71
XVII	80-89	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*	75
XVIII	90-105	Apprendistato professionalizzante • *Definizione e Condizioni* • *Piano Formativo Individuale e Formazione/Tutor* • *Durata e patto di prova - Trattamento economico e normativo* • *Diritti e Doveri dell'Apprendista* • *Proporzione numerica e stabilizzazione degli Apprendisti* • *Recesso dal Contratto, conferma e assegnazione della qualifica* • *Criteri di computo*	78
XIX	106-108	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*	86
XX	109	Condizioni d'ingresso • *Definizione, Condizioni e Aspetti generali*	89

		• *Durata delle Condizioni d'Ingresso*	
Titolo	**Artt.**	**Descrizione**	**Pag.**
XXI	110-112	Lavoratori: costituzione del rapporto di lavoro • *Lettera di assunzione* • *Documenti e visita preassuntiva e idoneità alla mansione*	90
XXII	113	Periodo di Prova • *Patto di prova* • *Durata minima*	92
XXIII	114-117	Mansioni del Lavoratore • *Mansioni, sostituzioni e mutamento* • *Mansioni jolly*	94
XXIV	118-127	Orario di lavoro • *Definizione, profili e turni avvicendati* • *Limiti (giornaliero, settimanale, mensile, semestrale, straordinario annuo, saldo della Banca delle Ore e Media mobile)* • *Composizione multiperiodale dell'orario ordinario di lavoro e Clausola Elastica* • *Personale discontinuo* • *Orario di lavoro nel Settore Turistico*	95
XXV	128	Personale non soggetto a limitazione d'orario	101
XXVI	129-130	Riposo Giornaliero e Riposo Settimanale	102
XXVII	131	Permessi, Aspettative e Congedi • *Permessi retribuiti* • *Risposi compensativi per lavoro straordinario* • *Sintesi previsione legali dei permessi, aspettative e congedi vari*	104
XXVIII	132-133	Festività e Festività abolite	110
XXIX	134	Intervallo per la consumazione dei pasti • *Intervallo e Indennità Pausa Prolungata*	111
XXX	135-136	Maternità • *Sintesi previsioni legali su: astensione obbligatoria, parentale, riposi giornalieri, malattia del bambino e controlli prenatali*	112
XXXI	137-138	Ferie • *Maturazione* • *Regolamentazione*	116
XXXII	139	Malattia o Infortunio non professionali • *Condizioni* • *Periodo di comporto* • *Indennità INPS e Integrazione Datoriale* • *Sospensione ferie* • *Controllo assenze*	117
XXXIII	140	Malattia o Infortunio professionali • *Condizioni* • *Periodo di comporto* • *Indennità INAIL e Integrazione Datoriale* • *Controllo assenze*	122

XXXIV	141	Aspettative non retribuite	124
Titolo	**Artt.**	**Descrizione**	**Pag.**
XXXV	142	Polizze Infortuni	125
XXXVI	143-144	Gratifica natalizia o Tredicesima mensilità • *Erogazione* • *Contabilizzazione mensile*	125
XXXVII	145-148	Trattamento di Fine Rapporto • *Definizione* • *Liquidazione ed Anticipazioni* • *Corresponsione diretta mensile*	126
XXXVIII	149	Cessione o Trasformazione dell'Azienda	128
XXXIX	150	Solidarietà contrattuale difensiva	129
XL	151-159bis	Ente Bilaterale Confederale (ENBIC) • *Competenze, finalità, contributi e adempimenti* • *"Gestione speciale" per le Prestazioni Sanitarie Integrative e Assicurative* • ***Welfare Contrattuale*** • *Elemento Contrattuale Perequativo* • *Certificazione Contratti e Appalti* • *Interpretazioni Contrattuali* • *Responsabilità per mancata contribuzione*	129
XLI	160	Previdenza Complementare	140
XLII	161	Patronati	141
XLIII	162	Contributo d'Assistenza Contrattuale	141
XLIV	163	Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC)	141
XLV	164	Rispetto della Riservatezza	142
		Disciplina Speciale	143
XLVI	165-166	Ambito di applicazione del CCNL • *Definizione dei termini contrattuali* • *Classificazione dimensionale aziendale ai fini dell'inquadramento del personale impiegato*	145
XLVII	167-172	Norme particolari per i Quadri • *Formazione* • *Assegnazione qualifica* • *Polizza assicurativa Responsabilità Civile*	150
XLVIII	173-176	Classificazione Unica • *Criteri di inquadramento del personale e mobilità professionale* • *Sintesi della Classificazione del personale con sistema europeo "E.Q.F."* • *Classificazione Quadri, Impiegati e Operai*	152

XLIX	177-179	Operatori di Vendita • *Definizione e Classificazione degli Operatori di Vendita* • *Retribuzione fissa e condizionata o provvigioni*	208
Titolo	**Artt.**	**Descrizione**	**Pag.**
L	180-186	Trattamento economico contrattuale • *Paga Base Nazionale Conglobata Mensile* • *Elemento Perequativo Mensile Regionale* • *Indennità di Mancata Contrattazione* • *Assorbimenti* • *Aumenti Periodi di anzianità*	212
LI	187	Trattamento economico: Indennità • *Indennità oraria di cassa o di maneggio denaro*	220
LII	188-195	Trattamento economico: Maggiorazioni • *Lavoro straordinario* • *Lavoro straordinario con riposo compensativo* • *Lavoro "a recupero"* • *Lavoro straordinario o supplementare: Indennità forfetaria mensile* • *Banca delle Ore* • *Solidarietà: Cessione dei Riposi e del saldo individuale della Banca delle Ore* • *Lavoro a turni: maggiorazioni*	220
LIII	196-203	Trasferimento - Trasferta - Distacco o comando - Reperibilità	233
LV	204-206	Appalti • *Definizioni* • *Condizioni* • *Solidarietà*	240
LIV	207-217	Cambio d'Appalto • *Condizioni e procedura* • *Verifiche e garanzie* • *Tempi e preavviso* • *Armonizzazione con altre previsioni contrattuali* • *Anzianità e Tutele crescenti*	242
LVI	218-230	Igiene e Sicurezza sul lavoro • *Misure generali* • *Obblighi del Datore* • *Obblighi e Diritti del Lavoratore* • *Sanzioni* • *Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza*	246
LVII	231-237	Codice disciplinare: Diritti del Lavoratore dipendente	253
LVIII	238-254	Codice disciplinare: Doveri del Lavoratore dipendente	255
LIX	255-262	Codice disciplinare: Altri poteri del Datore di lavoro • *Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo* • *Potere Disciplinare, Sanzioni disciplinari e Risarcimento dei danni*	259

LX	263-264	Risoluzione del rapporto di lavoro • *Recesso Aziendale e del Lavoratore* • *Periodo di preavviso*	266
LXI	265	Allineamento Contrattuale • *Procedura per il cambio di CCNL (trattamento economico e normativo)*	269

	Num.	Allegati	Pag.
	1	Accordo sul Referendum Aziendale	273
	2	Accordo sull'Apprendistato e Piano Formativo Individuale	278
	3	Accordo Quadro sulla Contrattazione Collettiva	295
	4	**Norme particolari per i Dirigenti** (introdotte dal Verbale d'Incontro Sindacale per il rinnovo contrattuale del 17/12/2019)	301
	5	Accordo Interconfederale di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Virus Covid-19	308

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

COMMERCIO

Disciplina Generale

(Aggiornata al Verbale d'Incontro Sindacale per il rinnovo contrattuale del 17/12/2019)

TITOLO I
Il "CCNL COMMERCIO"

Art. 1 - Aspetti generali - Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina, in maniera unitaria per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro subordinato instaurati tra le Aziende esercenti attività nei settori del Commercio, rientranti nell'ambito di applicazione previsto all'art. 165 del presente CCNL e il relativo Personale Dipendente.

Il presente CCNL disciplina o richiama inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di Legge, tutti i rapporti di lavoro: 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 propedeutici all'assunzione, quali lo Stage o il Tirocinio.

Le disposizioni del presente Contratto sono correlate e inscindibili tra loro e, pertanto, per la corretta configurazione del sistema contrattuale, **non ne è ammessa applicazione parziale**, salvo che per le eventuali deroghe consentite dalla Legge e/o dalla Contrattazione di Secondo livello, come previsto al punto 6. (*Derogabilità*) della Premessa contrattuale o al punto 8) dell'art. 20 del presente CCNL.

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

Sono infatti parte integrante del presente Contratto le prestazioni erogate dall'Ente Bilaterale Confederale, per brevità di seguito anche denominato solo "*En.Bi.C.*" o "*ENBIC*", che comprendono l'Assistenza Sanitaria Integrativa al Servizio Sanitario Nazionale, i Sussidi e/o le Assicurazioni sulla vita e sull'invalidità dei Lavoratori, i servizi bilaterali resi alle Aziende e ai Lavoratori iscritti, il Fondo Interprofessionale, oltre agli Istituti costituendi di Solidarietà e Previdenza Integrativa.

I contributi all'Ente Bilaterale Confederale rappresentano quindi parte del trattamento contrattualmente dovuto al Lavoratore e, in caso d'omissione, il Datore di lavoro sarà comunque tenuto a riconoscere le previste prestazioni contrattuali di Assistenza Sanitaria Integrativa al S.S.N., Assicurative, assistenziali e sociali.

L'applicazione completa del CCNL suppone quindi sia il puntuale rispetto degli obblighi e delle disposizioni in esso contenute, sia l'iscrizione dell'Azienda a una delle Associazioni Datoriali sottoscrittrici, con i versamenti delle quote Co.As.Co. e, come ricordato, dei contributi all'Ente Bilaterale ENBIC.

Ferma restando l'inscindibilità 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 dell'applicazione del presente CCNL, che dovranno essere comunque garantite con apposite voci individuali assorbibili di compensazione (Titolo LXI).

Le Parti convengono che, tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle norme regionali, nazionali e comunitarie, quali i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive, le integrazioni salariali nonché l'accesso ai fondi per la formazione continua erogati dai fondi interprofessionali, sia compreso l'impegno da parte delle Aziende di applicare integralmente

il presente CCNL, nonché l'eventuale Contratto integrativo di Secondo livello o di erogare la relativa Indennità sostitutiva, fermo restando il rispetto della vigente normativa previdenziale, fiscale e sulla sicurezza 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 sottoscrittrici il CCNL.

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

TITOLO II
DIRITTI SINDACALI E DI RAPPRESENTANZA

Art. 3 - Statuto dei Lavoratori - Per la partecipazione dei Lavoratori alla vita sindacale, le Parti fanno espresso rinvio alla Legge n. 300/1970 e s.m.i., di seguito anche solo detta "*Statuto dei Lavoratori*".

Art. 4 - 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 il vigente Accordo Aziendale di Secondo livello.

Le altre Organizzazioni Sindacali hanno 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*" o "*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 4.

Art. 5 - R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale) - Nelle Aziende con oltre 15 (quindici) Lavoratori può essere costituita a iniziativa delle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL la "*Rappresentanza Sindacale Aziendale*", in sigla *"R.S.A."*, per la quale trova applicazione la disciplina prevista dallo Statuto dei Lavoratori.

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 300/1970, cioè che hanno meno di 16 dipendenti in ciascuna sede autonoma e, in generale, per la validità della Contrattazione 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 di informazione;
b) la verifica del rispetto degli adempimenti connessi all'Apprendistato;
c) l'analisi territoriale delle dinamiche occupazionali;
d) la titolarità della Contrattazione nelle Aziende prive di RSA:
   - di Secondo livello;
   - di prossimità, in caso di crisi dell'Azienda e l'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.

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.**

Tale inoltro potrà essere effettuato da qualsiasi Parte ne abbia interesse.

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 RST sarà garantito mediante la riscossione di un contributo "misto" (*Azienda e Lavoratore*), destinato alla "*Gestione Ordinaria*" dell'En.Bi.C., così come definito all'art. 153 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.

Art. 7 - Poteri della RSA/RST - Alla RSA/RST costituite nelle Aziende che applicano il presente CCNL, competono i seguenti diritti:
1) di accesso ai locali aziendali con preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi;
2) di affissione, secondo le previsioni del successivo articolo 9;
3) di assemblea con i Lavoratori dell'Azienda, secondo le previsioni del successivo articolo 8;
4) di discutere e sottoscrivere gli Accordi Sindacali Aziendali di Secondo livello.

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.

La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea sindacale, salvo che nel caso di fatti gravissimi o che potrebbero compromettere il prosieguo dell'attività, saranno comunicati con

preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.

Nelle Aziende con meno di 16 (sedici) ma con almeno 6 (sei) Dipendenti, i Lavoratori, nei casi di Contrattazione Aziendale di Secondo livello o grave crisi aziendale, hanno il diritto di riunirsi con la RST, nell'unità in cui prestano la loro opera, fuori dall'orario di lavoro, nei limiti di 4 (quattro) ore annue retribuite. La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea sindacale saranno normalmente comunicati con preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.

In entrambi i casi, 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.

Art. 9 - Diritto d'affissione - La RSA, o la RST, 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 purchè esclusivamente inerenti a materie d'interesse sindacale o del lavoro, ivi comprese le comunicazioni riguardanti le prestazioni erogate dall'Ente Bilaterale 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. 10 - Referendum Aziendale - Il Referendum Aziendale, che dovrà riguardare aspetti retributivi e/o normativi collettivi, previsti o proposti in un Accordo di Secondo livello, potrà avvenire su richiesta delle R.S.A. o R.S.T. In caso di Accordo di Secondo livello (c.d. "*di prossimità*") *in peius*, il Referendum Aziendale potrà essere promosso, oltre che dalla R.S.A. o R.S.T., anche da almeno un terzo dei lavoratori interessati dall'applicazione dell'Accordo.

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

Quando al Referendum partecipa la maggioranza assoluta degli aventi diritto, tali essendo tutti i lavoratori interessati al quesito, il risultato approvato dalla maggioranza assoluta dei votanti diverrà vincolante per tutti i lavoratori ai quali si applicano o si applicheranno le norme approvate. Resta inteso che il Referendum Aziendale non è obbligatorio ogniqualvolta la R.S.A./R.S.T. sottoscrittrici dell'Accordo documenti di rappresentare iscritti pari alla maggioranza assoluta della forza lavoro cui l'Accordo si applica.

Con 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 sottoscrittrici e allegato 1 al presente CCNL.

Art. 11 - Rappresentanza dei Lavoratori - I Sindacati firmatari il presente CCNL esercitano il potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative. La RSA o la RST svolgono le attività negoziali per le materie d'interesse dei Lavoratori dipendenti dall'Azienda, secondo i modi definiti nel presente Contratto, nonché in attuazione delle scelte generali dei Sindacati firmatari.

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 interessata, con il preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi.

Ai sensi dell'art. 31 della Legge n. 300/1970, i Lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali o nazionali 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 RSA - La qualifica di dirigente di R.S.A. spetta a coloro che per l'attività svolta sono nominati dal Sindacato rappresentato quali responsabili della conduzione della Rappresentanza Sindacale Aziendale.
I dirigenti di R.S.A. hanno il diritto di usufruire di permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato nella misura risultante dalla seguente tabella, già comprensiva delle previsioni di Legge:

Dipendenti occupati (*) nell'unità produttiva	*Dirigenti aventi diritto a permessi retribuiti (per ciascuna R.S.A.)*	*Ore di permesso retribuito (per ciascun dirigente)*
Da 16 a 200	1	1 ora all'anno per dipendente
Da 201 a 500	2	10 ore mensili
Da 501 a 800	3	8 ore mensili
Da 801 a 1100 (**)	4	8 ore mensili

(*) Appartenenti alla categoria per cui la rappresentanza sindacale aziendale è organizzata.
(**) E così via, aumentando di 1 dirigente per ogni 300 dipendenti o frazione di resto fino a 3000 ed un dirigente ogni 500 o frazioni oltre i 3000 dipendenti.

Tali limiti numerici 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 di riferimento, con un anticipo normalmente non inferiore a 3 (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, di permessi non retribuiti in misura non inferiore ad 8 (otto) giorni all'anno per partecipare a trattative sindacali, a congressi o a convegni. Salvo urgenze impreviste, tali permessi saranno richiesti dal Sindacato rappresentato con il preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi.

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 sottoscrittore di Accordo Collettivo Aziendale di Secondo livello. Le Parti concordano però di estendere tale obbligo anche per le iscrizioni ai Sindacati di categoria aderenti alla CGIL, CISL, UIL e UGL.
Il Dipendente interessato dovrà presentare formale richiesta, 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. La revoca decorrerà dal primo giorno del mese successivo a quello in cui essa è stata trasmessa alla Direzione dell'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. 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. 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 degli Accordi Aziendali di Secondo Livello, o di quelli ammessi alla trattenuta, cui il Lavoratore aderisce.
L'accredito dei contributi sindacali dovrà essere effettuato mensilmente all'Organizzazione con oltre 20 (venti) iscritti; potrà effettuarsi invece trimestralmente tra 5 (cinque) e 20 (venti) iscritti e semestralmente, quando presenti meno di 5 (cinque) iscritti.

Art. 15 - Inscindibilità del CCNL - 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 ed a favorire le nuove assunzioni. Pertanto, in coerenza con lo spirito di cui alla Premessa, concordano di assegnare al presente CCNL anche il ruolo di strumento finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle Parti firmatarie, in modo da permettere l'adattamento del presente CCNL alle situazioni concretamente presenti nelle singole realtà lavorative. Per qualsiasi utilizzo ufficiale del presente CCNL, avrà valore esclusivamente l'edizione a stampa predisposta a cura delle Parti stipulanti, integrata dalle successive Interpretazioni della Commissione Bilaterale, o quella editata nel sito dell'Ente

Bilaterale Confederale (En.Bi.C.: *www.enbic.it*).

Art. 16 - Diritti sindacali e d'associazione: Sintesi - Per agevolare le Parti interessate, si riporta una sintesi dei permessi per attività sindacale.

Aziende con oltre 5 (cinque) Lavoratori	
Destinatari:	Tutti i Dipendenti.
Oggetto:	4 ore annue di assemblea retribuita da utilizzare fuori dall'orario di lavoro per la Contrattazione di Secondo livello o situazioni di grave crisi dell'Azienda.
Condizioni:	L'oggetto deve riguardare la Contrattazione Aziendale di Secondo livello o i possibili rimedi per i casi di grave crisi dell'Azienda; la richiesta è presentata dalla RST con preavviso normale di almeno 3 giorni lavorativi.
Aziende con oltre 15 (quindici) Lavoratori	
Destinatari:	Tutti i Dipendenti.
Oggetto:	10 ore annue di assemblea retribuita da effettuarsi collettivamente fuori o durante l'orario di lavoro.
Condizioni:	L'oggetto deve riguardare aspetti del lavoro aziendale d'interesse dei Lavoratori. Va richiesta dalla RSA con preavviso normale di almeno 3 giorni lavorativi.
Cariche sindacali	
Destinatari:	Dipendenti componenti gli Organi direttivi, provinciali o nazionali, delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.
Oggetto:	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 di almeno 4 giorni lavorativi. L'aspettativa va richiesta con preavviso di almeno 30 giorni lavorativi.
Dirigente di R.S.A.	
Destinatari:	Chi, per l'attività svolta, è nominato dal Sindacato sottoscrittore il CCNL, quale Responsabile della conduzione della R.S.A. aziendale.
Oggetto:	a) Un Dirigente per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano fino a 200 Dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata. b) Un Dirigente ogni 300 o frazione di 300 Dipendenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata. c) Un Dirigente ogni ulteriori 500 o frazione di 500 Dipendenti della categoria per cui è organizzata la Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b).

Segue Tabella	
Condizioni:	I permessi retribuiti nelle Aziende di cui alla lettera a), non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente; nelle Aziende di cui alla lettera b) che precede non potranno essere inferiori a 10 (dieci) ore mensili e, nelle Aziende di cui alla lettera

	c) che precede, di 8 (otto) ore mensili. I permessi retribuiti, correlati all'adempimento del mandato conferito, dovranno essere richiesti con un preavviso normalmente non inferiore a 3 (tre) giorni lavorativi. I Dirigenti di R.S.A. avranno il diritto di usufruire di permessi non retribuiti in misura non inferiore a 8 (otto) giorni all'anno per partecipare a trattative sindacali, a congressi o a convegni. Salvo urgenze impreviste, i permessi saranno richiesti dal Sindacato Provinciale rappresentato, con il preavviso di almeno 4 giorni lavorativi.
Norma comune:	*Le ore non usufruite al 31/12 di ogni anno decadono, senza diritto del Lavoratore ad alcuna indennità sostitutiva.*

TITOLO III
LIVELLI DI CONTRATTAZIONE E INCONTRI

Art. 17 - Livelli di Contrattazione - Le Parti concordano di disciplinare questo CCNL in coerenza agli obiettivi di creare nuova occupazione e della crescita fondata sull'aumento dell'efficienza nonchè, per quanto compatibile, d'incremento delle retribuzioni. La Contrattazione si svolge 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 Aziendale di Secondo Livello" o "Contratto di Secondo Livello".

Art. 18 - Contrattazione Collettiva Nazionale - La Contrattazione Collettiva Nazionale riconosce all'Azienda il diritto costituzionale di 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 minimi economici e normativi. 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

Particolarmente nei settori di applicazione del presente CCNL, nel tempo triennale della sua validità, a livello nazionale e, specialmente, a livello aziendale, molte condizioni operative possono mutare radicalmente. La fluidità e volatilità dei mercati, mutati oneri legali sul lavoro, le aperture di aziende concorrenti o variate condizioni locali quali, per esempio, la deviazione dei flussi di traffico, possono cambiare "dall'esterno" e in tempi più ristretti della validità del CCNL, i parametri di redditività delle imprese. Per tali ragioni di carattere generale, le Parti concordano sull'importanza e sulla prevalenza della Contrattazione di Secondo Livello, in quanto "Contrattazione speciale" e unica idonea a ricercare tutte le possibili soluzioni ai problemi locali, auspicandone un'ampia diffusione.

Per quanto riportato nella premessa del presente articolo, le Parti, al fine di favorire al

massimo l'auspicato sviluppo della Contrattazione Collettiva di Secondo Livello in tutti gli ambiti ove essa sia possibile, prevedono strumenti contrattuali integrativi collettivi (*Indennità di Mancata Contrattazione*) nelle Aziende in cui tale Contrattazione non dovesse realizzarsi.

La previsione collettiva di primo livello ha, comunque, carattere sussidiario rispetto alla Contrattazione Collettiva di Secondo Livello e, pertanto, nelle materie delegate (*cfr. successivo articolo*), 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 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 dichiarati formalmente, programmati in tempi definiti ed essere soggetti a verifica periodica.

Infine, tale Contrattazione dovrà essere approvata mediante Referendum Aziendale e prevedere, ad obiettivi raggiunti, apposite future voci o condizioni di compensazione dei sacrifici già sostenuti dai Lavoratori.

Art. 20 - 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 riguarderà le materie e gli istituti contrattuali espressamente indicati nel presente articolo.

La parte economica aggiuntiva potrà definire solamente l'introduzione di Premi di Risultato integralmente correlati ad elementi dall'esito incerto (*es. redditività, produttività, qualità, presenza, ecc.),* anche in concorso tra loro, o indennità strettamente giustificate da particolari tempi, modi o condizioni richiesti alla prestazione lavorativa in alcuni settori aziendali.

Le Parti sottoscrittrici il presente CCNL, per favorire la Contrattazione di Secondo Livello, concordano che, a richiesta delle Parti (*Aziende, Lavoratori o RSA/RST*), la Commissione Bilaterale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione fornisca linee guida utili a definire aziendalmente modelli di "Premio Variabile" o di "Premio Produzione" o di "Premio Presenza", anche tenendo conto dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale. Tali Premi dovranno conciliarsi con le compatibilità aziendali in funzione:

- ✓ degli aumenti retributivi previsti dal CCNL;
- ✓ delle eventuali retribuzioni già previste dalla Contrattazione regionale o provinciale di secondo livello.

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

La Contrattazione di secondo livello potrà disciplinare le seguenti materie:

1) **Sull'Orario di lavoro:**
   a) profili particolari d'orario, la loro distribuzione nell'arco della giornata, settimana,

mese e anno;

b) deroghe sulla durata del lavoro settimanale, mensile e/o annuale, sul riposo giornaliero e sul riposo settimanale;
c) definizione dei limiti massimi dell'orario di lavoro settimanale per i Lavoratori discontinui;
d) modi di godimento dei riposi, pause intermedie o intervalli per la consumazione dei pasti;
e) turni delle ferie;
f) disciplina del lavoro a turni, anche quando a ciclo continuo, c.d. "H24";
g) ampliamento della Banca delle Ore e gestione della stessa;
h) casi di superamento dei limiti previsti per il lavoro straordinario e supplementare, con individuazione di riposi compensativi;
i) adozione di particolari regimi di flessibilità aziendale.

2) <u>Sulle mansioni:</u>
   a) ipotesi di 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.

3) <u>Sul trattamento economico e assistenziale:</u>
   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) istituzione e disciplina delle retribuzioni variabili per gli Operatori di vendita;
   c) casi collettivi di ammissibilità del pagamento della tredicesima in ratei mensili;
   d) previsione di contabilizzazione mensile dei ratei di tredicesima mensilità;
   e) ampliamento delle prestazioni integrative al S.S.N. e assicurative, già previste dal sistema contrattuale di bilateralità;
   f) istituzione del *Welfare Aziendale*.

4) <u>Sul cambiamento della sede di lavoro:</u>
   a) disciplina dei trattamenti in caso di trasferimento, trasferta, distacco o comando.

5) <u>Sulle tipologie contrattuali:</u>
   a) *Tempo Parziale*: particolari modi d'applicazione delle Clausole Elastiche e di distribuzione dell'orario di lavoro;
   b) *Lavoro Determinato*: definizione dei casi di "intensificazione" per il ricorso al lavoro a tempo determinato, eventuali trattamenti correlati alla tipologia del lavoro determinato, compresa l'Indennità di fine stagione; limite numerico dei Lavoratori assunti a tempo determinato; riduzione dei periodi d'interruzione tra contratti a termine; monetizzazione mensile delle retribuzioni differite;
   c) *Lavoro Somministrato*: definizione, in particolari situazioni, delle possibilità di superamento dei limiti numerici;
   d) *Apprendistato*: formazione aziendale nell'Apprendistato ed eventuale estensione agli Apprendisti d'istituti contrattuali su Premi/Indennità;
   e) *Telelavoro*: esercizio alla reversibilità del 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.

6) <u>Sui controlli a distanza:</u>
   a) introduzione di impianti audiovisivi e nuove tecnologie.

7) <u>Sull'appalto:</u>
   a) condizioni particolari nei cambi d'appalto.

8) <u>Sullo stato di crisi aziendale:</u>
   a) fermo restando che eventuali deroghe *in pejus* rispetto ai diritti contrattuali, per essere operative, necessitano della validazione da parte dell'Ente Bilaterale Nazionale (ENBIC), mediante Accordi di Secondo livello, approvati da Referendum, sono ammesse deroghe alle previsioni contrattuali in tema di retribuzione nei casi di accertata crisi aziendale, quando tali accordi "di prossimità" siano necessari alla salvaguardia dell'occupazione.
      Essi devono indicare le motivate ragioni e i tempi di applicazione previsti;
   b) attivazione degli ammortizzatori sociali, compresa la stipulazione dei Contratti di Solidarietà.

9) <u>Sugli incontri sindacali e informativi:</u>
   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.

10) <u>Sugli Enti Bilaterali:</u>
   a) attivazione di particolari percorsi formativi, anche e-learning, attagliati alle caratteristiche dell'Azienda in materia di apprendistato, sicurezza sul lavoro e/o formazione professionale.

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

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

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste e il successivo termine di 3 (tre) mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d'apertura delle trattative. A regime, per le proposte di rinnovo del Contratto di Secondo livello è necessario che una delle Parti ne dia

disdetta almeno 2 (due) mesi prima dalla relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative.

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

Durante tale periodo, i trattamenti economici e la parte normativa, previsti dal Contratto di Secondo livello scaduto, continueranno ad essere applicati.

Dal primo giorno del terzo mese successivo alla scadenza, cesseranno gli effetti di tutti gli Accordi di Secondo livello scaduti che, da tale termine, non saranno più applicati. L'Azienda dovrà tornare a riconoscere ai Lavoratori l'Indennità di Mancata Contrattazione prevista dal CCNL per il loro livello d'inquadramento.

Nel caso di stallo delle trattative di Secondo livello per oltre 5 (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. 21 - Premio di risultato - Le Parti, al fine di favorire l'incremento compatibile del reddito dei Lavoratori, dichiarano il reciproco interesse ad ampliare le forme di retribuzione premiante, attraverso la Contrattazione Aziendale di Secondo livello, concordando porzioni di retribuzione commisurate agli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza organizzativa e innovazione, oltre ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

In particolare, per permettere l'applicazione della fiscalità ridotta, anche attraverso previsioni di *Welfare*, le Parti intendono promuovere la Contrattazione Aziendale di Secondo livello 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, ed essere oggettivi e verificabili dai Lavoratori.

Inoltre, gli indicatori devono essere conformi all'allegato Accordo Quadro e i Premi corrispondenti dovranno essere fissati dagli Accordi Integrativi Aziendali sottoscritti dalla R.S.A. e dall'Azienda.

Così come previsto dall'art. 10 del presente CCNL, l'Accordo di Secondo livello che istituisce o regola il Premio di Risultato dovrà essere sottoposto a Referendum, ogniqualvolta gli iscritti al/ai Sindacato/i sottoscrittore/i siano inferiori al 50% 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, sin da ora si rendono disponibili ai Datori di lavoro che applicano il presente CCNL e ai loro Lavoratori dipendenti per la corretta applicazione del presente articolo, nonchè per l'assistenza nella Contrattazione di Secondo livello.

Art. 22 - Indennità di Mancata Contrattazione di Secondo Livello (in vigore dal 1° Gennaio 2020) - A favore dei Dipendenti che non percepiscono trattamenti economici collettivi di Secondo livello, eccedenti quelli spettanti in applicazione del presente CCNL, o nel caso di Contrattazione di Secondo livello decaduta, sarà riconosciuta l'***Indennità di Mancata Contrattazione***, introdotta dal Verbale d'Incontro Sindacale per il rinnovo contrattuale del 17/12/2019, conformemente alle previsioni dell'art. 183 del presente CCNL, in sostituzione della previgente "*Nuova Indennità di Mancata Contrattazione*" del CCNL "*Commercio*" del 28/12/2016.

Art. 23 - Esame congiunto territoriale - A livello provinciale o aziendale, su richiesta di una delle Parti sottoscrittrici il presente CCNL, le Associazioni territoriali imprenditoriali e dei Lavoratori, s'incontreranno per il tramite delle rispettive Organizzazioni Sindacali firmatarie, al fine di procedere ad un esame congiunto territoriale orientato alla stima delle condizioni operative future e al 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 più di:
   a) 100 (cento) Dipendenti, se operano nell'ambito di una sola provincia;
   b) 200 (duecento) Dipendenti, se operano in più province ma nell'ambito di una sola regione;
   c) 400 (quattrocento) Dipendenti, se operano nell'ambito nazionale in più regioni;

   annualmente, di norma entro il primo semestre, su domanda delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL o delle RSA interessate, anche attraverso l'Associazione territoriale imprenditoriale cui l'Azienda aderisce, s'incontreranno, ai rispettivi livelli, per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo settoriali. Nell'occasione degli incontri, a richiesta del Sindacato, anche al di fuori delle scadenze previste, le Aziende forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni, anche orientate al raggiungimento d'intese, preventive alla fase d'attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, utilizzo di lavori atipici, innovazione tecnologica che investano gli assetti aziendali e informazioni sui nuovi insediamenti nel territorio. Nelle medesime occasioni saranno fornite informazioni sull'effettuazione del lavoro domenicale e festivo, nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie d'impiego ivi utilizzate. Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle Aziende quali, ad esempio, sui Codici di condotta disciplinare interni, Certificazioni, asseverazioni, situazione infortunistica aziendale, conflitti di lavoro.

B. **Aziendali -** Con la stessa periodicità e alle stesse condizioni di cui al primo comma del presente articolo, le Aziende che occupano almeno 50 (cinquanta) Dipendenti, a

domanda, forniranno alle Organizzazioni Sindacali e/o alle RSA informazioni orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D. Lgs. 25/2007, riguardanti:

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

Inoltre, con cadenza annuale, il Datore di lavoro è tenuto ad informare la R.S.A. sull'andamento del ricorso di lavoro a tempo determinato, intermittente e sul lavoro somministrato.

Copia del Verbale conclusivo di tali incontri sarà inoltrata all'Organizzazione nazionale di ciascuna parte interessata.

Art. 25 - Commissioni Paritetiche Settoriali - Annualmente, di norma entro il primo semestre, le Parti, a richiesta di una di esse, s'incontreranno 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 affrontate e definite in appositi incontri le materie relative a:

a) gli indirizzi/obiettivi sui fabbisogni occupazionali, su quelli formativi e in particolare sulla riqualificazione professionale;
b) problematiche aziendali connesse alla previdenza integrativa, all'assistenza sanitaria integrativa, alle assicurazioni e al *Welfare*;
c) la costituzione, a livello nazionale, di funzionali strumenti bilaterali di settore;
d) l'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) la costituzione, ove non già operativa, delle Commissioni paritetiche provinciali di conciliazione per la gestione della "composizione delle controversie", di cui ai D. Lgs. del 31/03/1998, n. 80 e del 29/10/1998, n. 387 e s.m.i., nonché la nomina dei rappresentanti e la sede operativa delle stesse, così come previsto dal presente Contratto;
f) la nomina dei membri/arbitri dei collegi d'arbitrato e la sede operativa degli stessi, così

come previsto dal presente CCNL e dalla Legge.

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

TITOLO V
CCNL: DECORRENZA E DURATA

Art. 26 - Il presente CCNL, che recepisce il Verbale d'Incontro Sindacale per il rinnovo contrattuale del 17/12/2019, decorre dal **1° Gennaio 2020 e scadrà il 31 dicembre 2022**, sia per la parte economica che normativa.

Il CCNL, se non disdetto mediante raccomandata a.r. alla controparte, almeno 6 (sei) mesi prima della scadenza, s'intenderà tacitamente prorogato d'anno in anno.

In caso di disdetta, il presente CCNL manterrà efficacia fino al compiersi del sesto mese dalla data di scadenza o dal termine della proroga.

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

Art. 27 - CCNL: clausole di Raffreddamento - Durante i 3 (tre) mesi antecedenti e nei 6 (sei) mesi successivi alla scadenza del presente CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 9 (nove) mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali di sospensione dei benefici contrattuali o di sciopero, né procederanno ad azioni dirette.

Le Parti richiamano l'Accordo Quadro 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*" calcolata nel seguente modo.

Criteri di calcolo dell'Indennità di Vacanza Contrattale:

Fatto uguale a 100 l'Indice nazionale IPCA, al netto degli energetici importati, al primo giorno del mese successivo alla decorrenza del CCNL da rinnovare (Indice 1), rilevato lo stesso Indice alla fine del mese della data di sua scadenza (Indice 2), l'Indennità di Vacanza Contrattuale sarà pari al prodotto della P.B.N.C.M. moltiplicata per il 70% (settanta per cento) della differenza, espressa in Euro e centesimi, tra l'Indice 1 e l'Indice 2. Dall'importo risultante, saranno dedotti gli importi eventualmente già riconosciuti nel corso di vigenza del CCNL a titolo di "Adeguamento IPCA", così come previsto dal citato Accordo Quadro.

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 mensili 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. In sede di rinnovo del CCNL sarà definita la 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, 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: STAMPA E DISTRIBUZIONE

Art. 29 - CCNL: esclusiva - Il presente CCNL sarà editato a cura delle Parti sottoscrittrici nel testo conforme all'originale. Inoltre, nel sito dell'En.Bi.C. (*www.enbic.it*), sarà editato il Testo Ufficiale, sempre aggiornato, che farà fede in caso di controversia, comprendente 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, nonchè 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 delle 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 e i Dipendenti delle Aziende ove si applica questo CCNL, 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 *Sotfware paghe* (Zucchetti, Team System, Ipsoa, CentroPaghe, Buffetti, Inaz Paghe, Sistemi, Data Service, Essepaghe ecc.).

Art. 31 - CCNL: distribuzione a 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.
Inoltre, l'Azienda dovrà esporre, in luogo accessibile ai Lavoratori, l'estratto della parte disciplinare del presente CCNL, eventualmente integrata con altre specifiche norme aziendali.

TITOLO VII
CCNL: EFFICACIA

Art. 32 - 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 - I vari termini indicati nel presente CCNL si assumono nel seguente significato:

A) Sulla Retribuzione

a. "***Trattamento complessivo contrattuale***":
E' costituito da tutti gli elementi retributivi stabili dovuti al Lavoratore, in denaro o in natura, quale corrispettivo della prestazione lavorativa, oltre che la polizza sanitaria e il *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, l'Indennità di Mancata Contrattazione, o 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.

b. "***Paga Base Nazionale Conglobata Mensile***" o "***PBNCM***":
Comprende gli importi lordi mensili della retribuzione contrattualmente definita

nell'apposita Disciplina Speciale del CCNL per la generalità dei Lavoratori, a seconda del livello professionale d'inquadramento (art. 181); è comprensiva dell'ex Indennità di contingenza (*nei valori convenzionali del previgente CCNL*) e dell'E.D.R. Essa dovrà essere rapportata alla percentuale di Tempo Parziale (*Indice di Prestazione*).

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

E' un elemento retributivo lordo, aggiuntivo alla P.B.N.C.M. (art. 181), introdotto al fine di recuperare, almeno parzialmente, il differenziale dei diversi Indici Regionali del costo della vita. Esso sarà riconosciuto in funzione del livello professionale d'inquadramento, della Regione di riferimento e, in caso di Tempo Parziale, sarà rapportato alla percentuale di prestazione (*Indice di Prestazione*).

d. "***Retribuzione Mensile Normale***" o "***RMN***":

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 TFR.

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**.

f. "***Retribuzione Giornaliera Normale***" o "***RGN***":

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

g. "***Retribuzione Media Globale Giornaliera***" o "***RMGG***":

E' 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 precedente, incrementato dei ratei di tredicesima mensilità, salvo che non sia stata frazionata o già contabilizzata in ratei mensili.

h. "***Retribuzione Mensile di Fatto***" o "***RMF***":

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

- Indennità di Mancata Contrattazione o gli 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*);
- integrazioni mensili variabili, erogate al fine di garantire al Lavoratore un certo importo fisso preventivamente concordato;
- premi (*ad esempio: premio presenza, di produttività, di risultato, ecc.);*
- Indennità sostitutive (*ad esempio, per ferie maturate e non godute, di preavviso, di trasporto, ecc.*).

i. "***Divisore Convenzionale***" o " ***DC***":

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

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 spese di vitto e alloggio può essere sostituito dall'Indennità di trasferta, nei limiti legalmente previsti. Il Rimborso spese, per la sola documentazione contabile, può essere riconosciuto unitamente alla retribuzione, ma esso non è soggetto a contribuzione previdenziale nè a prelievo fiscale.

B) Sul Tempo

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

Spazio temporale di 365 giorni.

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

Spazio temporale dal 1° gennaio al 31 dicembre.

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

Giorni compresi nell'anno di calendario.

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

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

"I termini [...] si computano secondo il calendario comune. Non si computa il giorno nel corso del quale cade il momento iniziale del termine [...] che si verifica con lo spirare dell'ultimo istante del giorno finale. Se il termine cade in giorno festivo, è prorogato di diritto al giorno seguente non festivo".

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, quelli di ferie contrattualmente previste e i

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

f. "***Giorni lavorati***":
Coincidono con i giorni lavorabili nei quali vi sia stata l'effettiva prestazione ordinaria lavorativa. Nell'orario settimanale 5+2, al fine del calcolo di eventuali indennità 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+1", i giorni lavorati corrispondono con i giorni in cui il Lavoratore ha prestato lavoro ordinario, secondo le previsioni della regolare turnistica.

g. "***Fine Settimana***":
Il periodo che va dalle ore 13:00 di venerdì alle ore 6:00 del lunedì.

h. "***Periodo Feriale Estivo***":
Il periodo che va dal 1° maggio al 30 settembre.

i. "***Periodo Feriale Natalizio***":
Il periodo che va dal sabato precedente il 7 dicembre al sabato seguente il 6 gennaio.

j. "***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. "***Azienda***", "***Società***", "***Impresa***", "***Datore di lavoro***" e "***Datore***":
Sono termini utilizzati come sinonimi per indicare il soggetto giuridico titolare del rapporto di lavoro.

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

c. "***Parti aziendali***":
S'intendono i rappresentanti dell'Azienda e dei Lavoratori. Normalmente tale termine è utilizzato per individuare gli interessati alla sottoscrizione degli Accordi di Secondo livello.

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

e. "***Lavoratore Assistito***":
Così si qualifica il Lavoratore che, in un contenzioso, esercita il suo diritto a farsi assistere o rappresentare dal Sindacato cui aderisce o conferisce mandato. *Per esempio: per la presentazione delle giustificazioni alle contestazioni disciplinari e*

l'assistenza presso il Collegio di Conciliazione ed Arbitrato ai sensi dell'art. 7 della L. 300/1970; in caso di richiesta di Convocazione facoltativa presso la DTL 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, in Azienda, gli Accordi di Secondo livello.

D) Sull'Orario di lavoro

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

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

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

E' 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. *Per esempio, per un Lavoratore assunto con orario di lavoro a Tempo Parziale di 30 ore settimanali, l'Indice di Prestazione sarà: 30 : 40 = 0,75 (Indice di Prestazione).*

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

E' il tempo nel quale il Lavoratore si pone a disposizione del Datore per l'esecuzione, secondo le sue direttive, dell'opera richiesta, contro la retribuzione ordinaria pattuita. Può essere distribuito nell'arco del giorno o della settimana, secondo i turni comunicati. Può svolgersi a "*tempo pieno*" o a "*tempo parziale*". Può essere distribuito uniformemente nei vari giorni/settimane lavorative, oppure in modo differenziato, purchè 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 normalmente distribuite su 5 o 6 giorni alla settimana. Per gli Addetti ai Servizi con turni di lavoro 6+1+1 a copertura "H24", al fine di garantire la rotazione tra i diversi turni, l'orario di lavoro settimanale sarà distribuito in modo "plurisettimanale" su cicli di 8 (otto) giorni. Nel Tempo Parziale orizzontale, è dato dal prodotto tra l'***Indice di Prestazione*** e l'orario settimanale pieno (40). Per i Lavoratori discontinui, l'orario di lavoro ordinario settimanale potrà essere compreso tra 40 e 45 ore

f. ***"Orario di Lavoro Normale"***:

E' la preventiva definizione dei termini iniziali e finali dell'orario di lavoro che, nel periodo considerato, compongono il Tempo di Lavoro Ordinario previsto per il

Tempo Pieno.

g. ***"Lavoro Ordinario Spezzato"***:

E' la prestazione ordinaria lavorativa suddivisa in due parti giornaliere, con un intervallo * intermedio superiore a 2 (due) ore (* *intervallo modificabile con Accordo di Secondo livello*).

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

Nel contratto a Tempo Parziale è così definito il lavoro prestato oltre l'orario di lavoro normale pattuito con il Lavoratore (*orizzontale, verticale o misto*) e l'orario contrattuale previsto dal CCNL per il Tempo Pieno, nei limiti previsti all'art. 40.

Nel contratto a Tempo Pieno è così definito il lavoro richiesto, autorizzato e svolto per recupero oltre l'orario giornaliero contrattualmente predeterminato, ma entro i limiti settimanali di lavoro effettivo previsti dall'orario contrattuale.

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

Ogniqualvolta nel Tempo Parziale le Clausole flessibili o il Lavoro Supplementare siano permanenti e di durata superiore a 3 (tre) mesi di calendario, salvo che le Parti aziendali abbiano già definito 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. Sono fatte salve diverse condizioni se più favorevoli al Lavoratore. 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.

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

E' il lavoro prestato al di fuori dei termini iniziali e finali dell'Orario di Lavoro Normale, così come previsto per la prestazione a Tempo Pieno.

i. "***Lavoro Prolungato***":

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

j. ***"Lavoro extra ordinario Spezzato"***:

E' 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 (trenta) minuti al normale orario ordinario di lavoro. Normalmente, il lavoro extra ordinario spezzato comporta il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute dal Lavoratore per il rientro al lavoro e all'abitazione e deve avere una durata di almeno 2 (due) ore. Comunque, in ogni caso, la retribuzione minima del lavoro extra ordinario spezzato deve essere di due ore, con le relative maggiorazioni, oltre il rimborso delle spese.

k. "***Richiesta con preavviso normale***":

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

l. "***Richiesta con preavviso tempestivo***":

E' la prestazione lavorativa (*di flessibilità, di straordinario, di straordinario con riposo compensativo, di lavoro supplementare o d'intensificazione con accredito nella Banca delle Ore*), che sia richiesta con un preavviso di soli 2 (due) o 3 (tre) giorni lavorativi. Normalmente, la prestazione richiesta con tale preavviso, necessita di accordo del Lavoratore.

m. "***Richiesta con preavviso urgente***":

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

n. ***"Lavoro notturno"***:

E' il lavoro prestato nell'arco temporale dalle ore 23:00 alle ore 6:00, mediante lavoro ordinario a turni, straordinario o intensificazioni con accredito nella Banca delle Ore.

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

E' il sistema di distribuzione dell'orario di lavoro articolato su più turni giornalieri, fissi o periodici, che potranno essere così distribuiti:

- su "semi-turni", nel qual caso il lavoro si svolgerà, per esempio, alternativamente, dalle 6:00 alle 14:00 o dalle 14:00 alle 22:00 o con altro simile profilo di orario;
- su tre turni con "*turno continuo giornaliero*" nelle 24 ore, normalmente 6:00 - 14:00, 14:00 - 22:00 o 22:00 - 6:00, con inizio dalle 06:00 del lunedì e termine alle 06:00 del sabato.
- su turni "H24", i nastri orari prevedono la continuazione 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 contrattuali e legali.

E) 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"***:

E' 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. 139 e 140, è frazionato e per sommatoria. Entro tale periodo complessivo l'Azienda, 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"***:

E' 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).

F) 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 d'ordinario per il lavoro 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. 192 e (*le ore lavorate in intensificazione*) sarano 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 riguardanti la **Classificazione del Personale**, si rinvia all'art. 173 della Disciplina Speciale del presente CCNL.

TITOLO IX
MOBILITÀ E MERCATO DEL LAVORO

Art. 34 - Alle Aziende 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'Azienda usufruirà degli eventuali 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)

Con il contratto "a tempo parziale", l'orario di lavoro è ridotto rispetto a quello normale. La riduzione può essere giornaliera (*tempo parziale orizzontale*); nell'ambito di alcuni giorni della settimana o del mese (*tempo parziale verticale*); nell'ambito di alcuni periodi dell'anno (*tempo parziale ciclico*); oppure, contemporaneamente, orizzontale e verticale (*tempo parziale misto*). Il Contratto di lavoro a Tempo Parziale, ai fini della prova, deve risultare da atto scritto.

2) Tempo determinato (artt. 46 - 58)

È ammessa l'assunzione di Lavoratori con contratto a tempo determinato come previsto dall'attuale art. 46 e seguenti del CCNL, e dalle disposizioni legali di cui al D.Lgs. n. 81/2015, L. 96/2018 e s.m.i. La normativa in materia pone dei limiti aziendali nel rapporto tra assunti a tempo determinato e indeterminato e stabilisce alcuni divieti, limitazioni e disposizioni particolari in materia di superamento del termine inizialmente concordato, di proroga dello stesso e di sua reiterazione. E' vietata ogni discriminazione dei Lavoratori a tempo determinato rispetto agli assunti con contratto a tempo indeterminato. Il Contratto Individuale di lavoro a Tempo Determinato, ai fini della prova, deve risultare da atto scritto.

3) **Contratti di solidarietà espansiva (art. 59)**

Consistono nella riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione, con contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, con utilizzo di un contributo a carico della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali istituita presso l'INPS o, in sostituzione, di particolari agevolazioni contributive, così come previsto dal D.Lgs. 148/2015.

4) **Contratti di solidarietà difensiva (art. 60)**

Consistono nella riduzione dell'orario di lavoro, con contestuale intervento dell'integrazione salariale, al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale anche attraverso un suo più razionale impiego, alle condizioni previste dal D.Lgs. 148/2015 e s.m.i.

5) **Telelavoro e "Lavoro a distanza" (artt. 61 - 72)**

Si differenzia dal normale lavoro in quanto la prestazione, anzichè essere svolta presso la sede aziendale, avviene in un luogo diverso che spesso, ma non necessariamente, coincide con la dimora del Lavoratore. La retribuzione è, normalmente, ad "economia", cioè a tempo. Il Contratto di telelavoro deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

6) **Lavoro Intermittente (artt. 73 - 79)**

Il lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un Lavoratore si pone a disposizione dell'Azienda per periodi predeterminati, nei quali ne potrà utilizzare le prestazioni a carattere discontinuo o "intermittente", a domanda o nei limiti particolari stabiliti. Il Contratto può essere stipulato anche a Tempo Determinato.

Ai fini della prova, il Contratto deve risultare da atto scritto.

7) **Somministrazione di lavoro (artt. 80 - 89)**

Il Contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da un soggetto (*Utilizzatore*) che si rivolge ad altro soggetto (*Somministratore*), autorizzato alla somministrazione di lavoro ai sensi delle specifiche norme legali sull'argomento.
Il Contratto di somministrazione deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

B) Lavori c.d. "Atipici"

I Contratti di lavoro atipici non rientrano direttamente nell'ambito della Contrattazione Collettiva propria di questo CCNL. Sono commentati esclusivamente quale promemoria, al fine di evitare, o ridurre, i possibili errori di applicazione che determinerebbero la loro trasformazione *ipso jure* in Contratti di lavoro subordinato.

Per tali ragioni, l'intero paragrafo è riportato in corsivo.

1) **Collaborazione Coordinata e Continuativa (definita anche "collaborazione parasubordinata", in sigla "Co.Co.Co.")**

Le Parti concordano sulla possibilità di instaurare Collaborazioni Coordinate e Continuative, anche solo dette "Co.Co.Co.", mirate ad assicurare, in condizioni di straordinarietà, l'integrazione dei servizi o compiti amministrativi, commerciali e gestionali in favore dell'Azienda.

I Co.Co.Co. non potranno essere impiegati per sostituire l'eventuale personale in sciopero.

Il Contratto di Co.Co.Co. deve risultare da atto scritto ai fini della prova e contenere le informazioni indicate dalla Legge.

Il Collaboratore è tenuto all'iscrizione in apposita "Gestione Separata" dell'INPS e la contribuzione attualmente prevista sarà per 2/3 (due terzi) a carico del Committente e per 1/3 (un terzo) a carico del Collaboratore stesso. L'assicurazione INAIL sarà quella dovuta per l'attività svolta e la classificazione dell'Azienda (quindi pari a quella dovuta per un Lavoratore subordinato che svolga le medesime mansioni). Agli effetti fiscali, la Collaborazione Coordinata e Continuativa è assimilata al lavoro subordinato.

L'attività ***non potrà consistere in compiti meramente esecutivi e ripetivi*** *o attuazione di quanto impartito di volta in volta dal Committente, anche con riferimento ai tempi e al luogo della prestazione, senza margine di autonomia, anche operativa, da parte del Collaboratore.*

2) ***Contratto a Progetto (in sigla "Co.Co.Pro.")***

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 e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei Contratti già in atto alla data di entrata in vigore del citato D. Lgs. 81/2015. 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 concretano 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.

A norma di Legge e di Contratto, potranno invece stipularsi Co.Co.Pro. *(Collaborazioni Coordinate dal Committente),* ***in riferimento:***

a) alle Collaborazioni Organizzate dal Committente disciplinate dal CCNL o dagli Accordi Collettivi;
b) alle Collaborazioni prestate nell'esercizio di Professioni intellettuali per le quali sia necessaria l'iscrizione in appositi Albi professionali;
c) 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;
d) alle Collaborazioni conformi alle previsioni dell'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto tra le Parti del presente CCNL.

Le Parti aziendali potranno richiedere alla Commissione di Certificazione, istituita

presso l'Ente Bilaterale Confederale Nazionale (En.Bi.C.), la certificazione dei requisiti che caratterizzano la subordinazione anche in caso di Co.Co.Pro.
Il Lavoratore potrà farsi assistere da un Rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un Avvocato o da un Consulente del Lavoro.

C) Tipologie contrattuali formative

1) Apprendistato (artt. 90 - 105)

È un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani. È un contratto a "causa mista", in quanto, a fronte della prestazione lavorativa, il Datore di lavoro si obbliga a corrispondere all'Apprendista sia la retribuzione, che la formazione necessaria al conseguimento della qualifica professionale. Sono previste tre tipologie di apprendistato:

a) per la qualifica e per il diploma professionale o di istruzione secondaria superiore o il certificato di specializzazione tecnica superiore;
b) per apprendere un mestiere o una professione in ambiente di lavoro (c.d. "Professionalizzante);
c) per conseguire titoli di studio specialistici, universitari e post universitari e per la formazione di giovani ricercatori (c.d. "di Alta formazione e ricerca").

Il Contratto di Apprendistato deve contenere, in forma sintetica, il Piano Formativo Individuale, da predisporre in conformità al Modello concordato dalle Parti, in allegato al presente CCNL. Nell'Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale o di istruzione secondaria superiore o il certificato di specializzazione tecnica superiore, così come nell'Apprendistato di alta formazione e ricerca, il Piano Formativo Individuale è predisposto dalla Istituzione formativa con il coinvolgimento dell'Azienda.
L'apposita Commissione dell'Ente Bilaterale, a richiesta delle Parti, potrà effettuare la Certificazione del Contratto o la Conformità del Piano Formativo Individuale.
Il Contratto di Apprendistato è stipulato, ai fini della prova, in forma scritta.

2) Mobilità Verticale e Condizioni d'Ingresso (artt. 106 - 109)

Al fine di favorire l'assunzione o l'avanzamento di carriera dei Lavoratori privi delle necessarie pregresse competenze inerenti alle mansioni richieste, e senza i requisiti di Legge per l'attivazione del Contratto di Apprendistato, le Parti hanno introdotto tali tipologie contrattuali, che prevedono un temporaneo iniziale inquadramento al livello inferiore ed un patto di prova riferibile alle mansioni di livello superiore. Le condizioni e la durata per la loro attivazione sono definite agli artt. 106 - 109.

3) Tirocinio o Stage

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

svantaggiati (*inoccupati, disoccupati, invalidi ecc.*) o preparatorio all'assunzione.

I Tirocinanti dovranno essere assicurati contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL oltre che, con idonea compagnia assicuratrice, per responsabilità civile verso terzi, per tutte le attività, interne o esterne all'Azienda, svolte dal Tirocinante.

Il Tirocinio si può svolgere, nel rispetto delle previsioni legislative in materia, mediante Convenzione tra *Ospitante* e *Soggetti Promotori*.

La durata massima, comprensiva di proroghe e rinnovi, dei tirocini extracurriculari, non potrà superare:

- 12 mesi per i Soggetti in stato di disoccupazione, i Lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro, i lavoratori a rischio di disoccupazione, i soggetti già occupati che siano in cerca di altra occupazione;
- 12 mesi per i Soggetti disabili e svantaggiati (per i Soggetti disabili la durata complessiva può arrivare fino a 24 mesi).

La durata minima del Tirocinio non può essere inferiore a 2 mesi, ad eccezione del Tirocinio svolto presso Soggetti ospitanti che operano stagionalmente, per i quali la durata minima è ridotta ad un mese.

Nel caso di Tirocinio a tempo pieno, l'Azienda Ospitante riconoscerà al tirocinante un rimborso spese mensile di almeno **400,00 €** (quattrocento/00 Euro) lordi, soggetti alle sole ritenute fiscali, fatta salva diversa e più favorevole previsione della legislazione regionale applicabile o degli accordi tra Ospitante e Tirocinante.

Per ospitare Tirocinanti sono previsti le seguenti quote di contingentamento, dal cui calcolo sono esclusi gli Apprendisti:

- le unità operative fino a 5 Dipendenti a tempo indeterminato o determinato, purché la data di inizio del contratto sia anteriore alla data di avvio del Tirocinio e la scadenza posteriore alla data di fine del Tirocinio: 1 Tirocinante;
- le unità operative tra 6 e 20 Dipendenti a tempo indeterminato o determinato, purché la data di inizio del contratto sia anteriore alla data di avvio del Tirocinio e la scadenza posteriore alla data di fine del Tirocinio: non più di 2 Tirocinanti contemporaneamente;
- le unità operative con più di 20 Dipendenti a tempo indeterminato o determinato, purché la data di inizio del contratto sia anteriore alla data di avvio del Tirocinio e la scadenza posteriore alla data di fine del Tirocinio: Tirocinanti in misura non superiore al 10% dei suddetti dipendenti contemporaneamente, con arrotondamento all'unità superiore. Oltre tale contingentamento, l'attivazione di nuovi tirocini è subordinata alla stipula con lo stagista di un contratto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi (*nel caso di part-time, esso deve essere almeno pari al 50% delle ore settimanali previste dal CCNL applicato dal soggetto ospitante*).

  Tali Soggetti ospitanti possono, quindi, attivare, in deroga ai limiti di cui sopra:
  - ❖ 1 Tirocinio, se hanno assunto almeno 20% dei Tirocinanti attivati nel 24 mesi precedenti;

- 2 Tirocini, se hanno assunto almeno il 50% dei Tirocinanti attivati nel 24 mesi precedenti;
- 3 Tirocini, se hanno assunto almeno il 75% dei Tirocinanti attivati nei 24 mesi precedenti;
- 4 tirocini, se hanno assunto il 100% dei Tirocinanti attivati nei 24 mesi precedenti.

Per tutto quanto non precisato, si rinvia all'Accordo Stato - Regioni - Provincie Autonome in materia di Tirocini del 25 maggio 2017 e alla normativa regionale di riferimento.

D) Lavoro Agile (disciplinato dall'Accordo del 27 luglio 2020)

Il Lavoro Agile è caratteristico delle mansioni simili a quelli intellettuali autonome, nelle quali il risultato sia misurabile ed indipendente da elementi strutturali aziendali. Tali sono le mansioni di progettazione, di creazione, di promozione, illustrazione e vendita, oltre ad altre consimili.

Il Lavoratore Agile, a differenza della generalità dei lavoratori, nel suo lavoro non è dipendente da impianti, strutture od organizzazioni aziendali di dettaglio, per cui non è soggetto all'ordinaria disciplina del lavoro, rispondendo del risultato misurabile.

Per tali ragioni, per il Lavoratore Agile si affievolisce la tradizionale disciplina del lavoro, assumendo alcuni connotati che un tempo, per analoghe ragioni, erano proprie ed esclusive del rapporto di lavoro dirigenziale: flessibilità dell'orario di lavoro e della prestazione, valutazione non puntuale ma complessiva dei risultati, rapporto fiduciario elevato, interlocutorio ed interattivo.

Il Lavoro Agile è oggi favorito dall'uso di strumenti informatici, dal facile accesso alle Banche dati, dalla messa a disposizione in tempo reale dei risultati, dalla possibilità (di fatto) del telecontrollo lavorativo, almeno rispetto ai risultati complessivi. Inoltre, l'evento prorompente del "Covid-19" ha impresso una fortissima accelerazione all'utilizzo di competenze I.C.T. e all'estensione dell'ambito applicativo delle stesse, tramite il Lavoro agile.

Per tali ragioni, le Parti contrattuali hanno sottoscritto in data 27 Luglio 2020, apposito Accordo per la disciplina del lavoro agile, riportata al termine del Titolo XV, al quale si rinvia.

TITOLO XI
LAVORO A TEMPO PARZIALE

Premessa

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

- *se orizzontale: per garantire i servizi di durata temporale ridotta e giornalmente ripetuti quali, ad esempio, le "aperture al pubblico" e simili; per permettere al Lavoratore determinate incombenze familiari;*
- *se verticale: per garantire i servizi nei fine settimana, le aperture domenicali, durante i periodi feriali, per le aperture stagionali nei luoghi di villeggiatura e per le ricorrenti*

intensificazioni annuali di lavoro; per permettere al Lavoratore di educare/assistere i figli o congiunti in determinati periodi dell'anno (chiusure scolastiche e simili).

Art. 37 - 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. 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 per tutti i giorni lavorativi;
b) verticale: quando la prestazione a Tempo Pieno si svolga solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
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;
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 anni (*cfr. art. 1, comma 284, L. 208/2015*).

Art. 38 - 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. 110, i seguenti elementi:

1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e i relativi modi da ricondurre ai regimi d'orario esistenti;
3) l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno. Quando è previsto il lavoro a turni, l'indicazione che precede può limitarsi a rinviare al calendario aziendale dei turni programmati;
4) il trattamento economico e normativo, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa ordinaria ridotta;
5) l'accettazione delle *Clausole Elastiche* e *Flessibili*, di cui all'articolo 42, comprendenti l'eventuale previsione concordata della possibilità d'intensificazione in particolari periodi dell'anno (*per stagionalità, 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, purchè essi siano in possesso dei requisiti contrattuali e legali necessari.

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

Art. 39 - Tempo Parziale: trattamento economico e normativo - Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali dovranno essere proporzionati all'orario di lavoro a Tempo Parziale concordato nel periodo ed al tempo degli eventuali diversi Indici di prestazione occorsi nell'anno, ad eccezione dei contributi destinati alla "*Gestione Speciale*" dell'En.Bi.C., che saranno integralmente dovuti o esclusi, così come previsto agli artt. 153 e 154.

Art. 40 - Tempo Parziale: lavoro supplementare - Si definisce lavoro supplementare quello prestato tra l'orario parziale pattuito con il Lavoratore e l'orario contrattuale a tempo pieno, così come praticato presso l'Azienda.

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.
Tali maggiorazioni, che già tengono conto delle afferenti quote delle retribuzioni differite e del T.F.R., sono superiori a quelle previste per il lavoro straordinario prestato nel Tempo Pieno, che già ha visto effettuare i relativi accantonamenti per le citate retribuzioni (*differite e per il TFR).*
Premesso tutto quanto precede, il lavoro supplementare richiesto è obbligatorio se:

- contenuto entro il limite del 10% (*dieci percento*) del normale orario di lavoro a Tempo Parziale;
- motivato da ragioni impreviste o oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive;
- richiesto per intervenuta calamità o nel rispetto del preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi.

Resta però inteso che, per la particolare tutela del lavoro a Tempo Parziale (*che prevede una prestazione inferiore per l'eventuale assistenza familiare o per il completamento con altro rapporto di lavoro a Tempo Parziale*), il lavoro supplementare non sarà obbligatorio in presenza di comprovate situazioni personali del Lavoratore che siano state preventivamente documentate oltre che, ovviamente, nei casi di forza maggiore.
Limiti diversi potranno essere concordati all'atto dell'assunzione del Lavoratore o, successivamente, mediante Accordo individuale assistito o Contrattazione di Secondo livello.
In caso di lavoro supplementare permanente e superiore a 3 (tre) mesi di calendario, vi sarà il **Consolidamento** dello stesso, così come previsto al punto i, lettera D) dell'art. 33 del presente CCNL.

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

	a) Descrizione del Lavoro Supplementare	b) Maggiorazione per Supplementare Prolungato			c) Maggiorazione per Supplementare Spezzato**		
		Preavviso Normale	*Richiesta Tempestiva*	*Richiesta Urgente*	*Preavviso Normale*	*Richiesta Tempestiva*	*Richiesta Urgente*
A	Entro il 25% del normale orario mensile a tempo parziale	25%	28%	31%	28%	31%	34%
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	27%	30%	33%	30%	33%	36%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	33%	36%	39%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	35%	38%	41%
E	In regime notturno in giorno feriale	36%	39%	42%	39%	42%	45%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	39%	42%	45%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	41%	44%	47%

** Per le definizioni del lavoro notturno, "prolungato", "extra ordinario spezzato", "con preavviso", "tempestivo" e "urgente" si rinvia all'art. 33.*
*** Tempo minimo retribuito di due ore, oltre il rimborso delle spese.*

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

Art. 41 - Tempo Parziale: lavoro straordinario - Solo con accordo del Lavoratore, anche nel Tempo Parziale, potrà essere eccezionalmente richiesta l'effettuazione di lavoro straordinario. Resta inteso che in tale eventualità, si applicheranno le maggiorazioni per il lavoro supplementare di cui al precedente art. 40, ma con **l'incremento di 3 (tre) punti percentuali della maggiorazione** prevista per il lavoro richiesto nelle medesime condizioni e preavviso.

Art. 42 - Tempo Parziale: Clausole Elastiche e 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 alle Commissioni di Certificazione, con facoltà del Lavoratore di farsi assistere da un Rappresentante sindacale o da un Avvocato o da un Consulente del Lavoro. Anche in tale caso, il Datore di lavoro dovrà comunque riconoscere al Lavoratore un preavviso di almeno 10 (dieci) giorni lavorativi, unitamente alla maggiorazione del 5% (*cinque percento*), a titolo di risarcimento dell'iniziale disagio, per le ore variate nei primi **4** 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 (dieci) giorni lavorativi, entro il limite del 10% (*dieci percento*) 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 3 (tre) 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 D) 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 (dieci) giorni lavorativi, il Datore di lavoro potrà richiedere prestazioni aggiuntive ma, comunque, entro il limite del 25% (*venticinque percento*) 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 (due) giorni lavorativi o, per i casi gravi e imprevedibili, di almeno un giorno lavorativo, il ripristino della prestazione originariamente concordata.

Art. 43 - Tempo Parziale: trasformazioni per esigenze di assistenza o cura o per pensionamento - Il Lavoratore ha la facoltà di optare, per una sola volta, in alternativa al congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D.Lgs. 151/2001, ad una trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, nei limiti e alle condizioni previste dal comma 7, art. 8 del D.Lgs 81/2015. È altresì riconosciuto il diritto alla trasformazione o la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi di cui ai commi 3, 4, 5 e 8 dell'art. 8 del D. Lgs 81/2015.

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

In tal caso, quando vi sia l'accordo o l'approvazione aziendale, 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 - Tempo Parziale: informativa - In caso di assunzione di personale a Tempo Parziale, 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.

Nell'ambito del sistema di informazione del presente CCNL, a richiesta, saranno forniti alle strutture bilaterali locali, i dati sui Contratti a Tempo Parziale stipulati, sulle professionalità interessate e sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

Art. 45 - 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 arrontondamento all'unità superiore in caso di decimale uguale o superiore a 5 (cinque).

TITOLO XII
LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Premessa

Nel settore del Commercio è frequente un forte incremento della domanda in concomitanza delle aperture domenicali, delle festività, dei periodi natalizi o pasquali e dei saldi. Inoltre, tale forte incremento è presente negli esercizi commerciali situati in aree turistiche nel corso delle rispettive stagioni di massima affluenza. Ne consegue l'opportunità che in tali periodi siano favoriti tutti gli strumenti di flessibilità previsti dal Contratto e dalla Legge (Banca delle ore, lavoro straordinario, a tempo determinato, intermittente e somministrato).

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

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

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

Art. 46 - Assunzione: documentazione - Fermo restando che la forma comune del rapporto di lavoro è a tempo indeterminato, è consentita, nel rispetto dei limiti legali e contrattuali sotto indicati, 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 potrà prevedere il patto di prova ex art. 113, avrà forma e contenuti richiesti

dall'art. 110 "*Assunzione*", integrati dalle seguenti indicazioni:

1) la durata prevista del rapporto di lavoro con termine "*a tempo"* o *"a condizione"*, nel rispetto dei limiti temporali legalmente previsti (L. 96/2018);
2) l'espressa indicazione che il Lavoratore, alle condizioni dell'art. 48, punto 7., ha il diritto di precedenza alla trasformazione a tempo indeterminato in caso di future assunzioni a tempo indeterminato da parte dell'Azienda, con professionalità fungibili;
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.

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

Al Lavoratore, unitamente alla lettera di assunzione, deve essere consegnata gratuitamente anche copia del presente CCNL (*disponibile presso le Sedi delle Parti sottoscrittrici o nel sito dell'ENBIC: www.enbic.it*).

Per l'assunzione, al Lavoratore sono richiesti i documenti elencati all'art. 110 del presente CCNL.

Il Lavoratore dipendente dovrà dichiarare la sua residenza e/o dimora e notificare tempestivamente, cioè entro 24 (ventiquattro) ore, le successive variazioni.

Art. 47 - Tempo Determinato: divieti - Non è ammesso stipulare contratti di lavoro a tempo determinato nei seguenti casi:

a) per la sostituzione di Lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
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 assenti, per assumere Lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata non superiore a 3 (tre) mesi;
c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di Cassa Integrazione Guadagni, che interessino Lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
d) da parte di Datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e sicurezza dei Lavoratori e della salubrità degli ambienti di lavoro.

A norma di legge, in caso di violazione dei divieti sopra elencati, il Contratto si trasforma a tempo indeterminato.

Art. 48 - Tempo Determinato: disciplina generale - Secondo quanto stabilito dalla Legge

96/2018, 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, 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.

Solo con il consenso del Lavoratore e in presenza dei requisiti di Legge, il Contratto potrà essere prorogato quando la durata iniziale sia inferiore a 24 (ventiquattro) mesi e, comunque, per **non più di quattro volte nell'arco temporale massimo complessivo di 24 mesi consecutivi**, a prescindere dal numero dei contratti (*rinnovi*).

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.

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.

Nota Bene: *Essendo la disciplina in materia di Lavoro a Tempo Determinato soggetta a continue modificazioni di Legge e in diverse contestualizzazioni, per esempio la Pandemia Covid, 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. Per le deroghe previste durante l'Emergenza Coronavirus, si rinvia alle norme speciali introdotte in materia.*

1. Tempo Determinato: limite quantitativo

Il limite quantitativo percentuale alla stipulazione di contratti a Tempo Determinato rispetto a quelli a tempo indeterminato è stabilito nelle misure indicate ai seguenti punti 1., 2. e 3.

1. **Limite quantitativo Tempo Determinato: deroghe particolari sui limiti percentuali**
   Potranno essere assunti Lavoratori a tempo determinato, fino al **60%** dei Lavoratori a Tempo Indeterminato, quindi in aggiunta alla base legalmente prevista del 20% (venti percento), purchè nel rispetto della durata massima complessiva, per le seguenti ragioni:
   a) Oggettive *(vedi successivo punto 1.a);*
   b) Di rioccupazione *(vedi successivo punto 1.b).*

   1.a) Ragioni oggettive:
   - Quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un appalto o di un servizio, definiti e predeterminati nel tempo o aventi carattere straordinario o occasionale, nei limiti di durata previsti per la stessa, oltre ai tempi ragionevoli di collaudo e consegna.
   - Per il soddisfacimento di un incremento della domanda di attività o servizi connessi alla ricorrente necessità d'intensificazione del lavoro in particolari periodi dell'anno quali, ad esempio:
     - copertura delle intensificazioni dei servizi/aperture richiesti durante i Periodi Feriali e/o Festivi;
     - nei periodi dei saldi;
     - nei periodi di chiusure contabili e fiscali.

     La Contrattazione di secondo livello potrà meglio definire o individuare altre previsioni d'intensificazione dell'attività, adattandola alle particolari esigenze locali o aziendali, anche incrementando i limiti quantitativi, se motivati da ragioni oggettive.
   - Nella fase di avvio dell'appalto di nuovi servizi nei limiti di 120 (centoventi) giorni, intesi come tempo medio richiesto per l'integrazione della forza lavoro.
   - 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.

   1.b) Ragioni di rioccupazione:
   Al fine di incentivare la rioccupazione, per qualsiasi mansione, <u>è ammessa l'assunzione con Contratto a Tempo Determinato senza limiti quantitativi di</u>:
   - disoccupati che siano già regolarmente iscritti presso i competenti Centri per l'Impiego Territoriali <u>da almeno 3 (tre) mesi</u>.

2. **Esenzioni legali del limite quantitativo dei contratti a Tempo Determinato:**
   Ai sensi del comma 2, art. 23, D. Lgs. 81/2015, sono in ogni caso esenti dal limite quantitativo i contratti a tempo determinato conclusi:
   a) nella fase di avvio di nuove attività, intesa nei primi 36 (trentasei) mesi di attività (apertura nuovo negozio, filiale ecc.);
   b) da imprese start-up innovative, di cui alla Legge n. 221 del 2012;
   c) per le attività stagionali, già previste nell'elenco allegato al Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;

d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
e) per sostituzione di Lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
f) con Lavoratori di età superiore a 50 anni.

3. **Limite quantitativo Tempo Determinato: deroghe per la generalità dei Lavoratori**
In aggiunta a quanto precede, è ammessa l'assunzione con Contratto a Tempo Determinato per la generalità dei Lavoratori non rientranti nelle categorie di cui al precedente punto 1. e 2., nel limite del 20% (venti percento) dei Lavoratori a tempo indeterminato in forza presso ciascuna unità produttiva della Società.
Nella base di computo dei Lavoratori a tempo indeterminato saranno compresi gli Apprendisti, i Lavoratori intermittenti con diritto all'indennità di disponibilità e i Lavoratori a tempo parziale (*quest'ultimi in proporzione alla percentuale di prestazione lavorativa effettuata*), che siano in forza al 1° gennaio dell'anno di stipulazione del Contratto a Tempo Determinato.
In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei Lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.
È sempre possibile effettuare un'assunzione a tempo determinato, per i Datori di lavoro che occupano fino a 3 (tre) Dipendenti. Il limite dei Lavoratori a tempo determinato sarà, invece, pari a 2 (due) per i Datori che occupano più di 3 (tre) e fino a 10 (dieci) Dipendenti.
Se dall'applicazione matematica della percentuale del 20% (venti percento) sul numero dei Lavoratori assunti a tempo indeterminato deriva un numero decimale, i contratti a tempo determinato consentiti saranno quelli risultanti dall'arrotondamento al valore intero superiore.

4. **Tempo Determinato: condizioni generali**

Resta inteso che qualora la Legge disponga condizioni inderogabili diverse da quanto contrattualmente indicato, il rapporto di lavoro dovrà essere regolato a norma di Legge. L'Azienda, a domanda, è tenuta ad informare, con cadenza annuale, le Rappresentanze Sindacali Territoriali o Aziendali sull'andamento del ricorso al Contratto di lavoro a Tempo Determinato.

5. **Tempo Determinato: estinzione del rapporto**

Il rapporto di lavoro a tempo determinato si estingue con lo scadere del termine previsto, senza che sia necessaria alcuna particolare manifestazione delle Parti. La cessazione dovrà essere, quindi, comunicata agli Enti Competenti solo se avviene in data diversa da quella comunicata all'atto dell'assunzione.

Lo scadere del termine dà luogo alla cessazione, anche se intervenga nel periodo di conservazione del posto per gravidanza e puerperio, malattia e infortunio.

Il rapporto a tempo determinato potrà cessare prima della scadenza del termine per comune volontà delle Parti oppure per giusta causa o per cessazione dell'attività.

6. **Tempo Determinato: prosecuzione oltre il termine**
Salvo quanto previsto all'art. 49 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.

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

7. **Tempo Determinato: diritto di precedenza**

Il Lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine abbia prestato negli ultimi 36 (trentasei) mesi solari attività lavorativa nella stessa Azienda per un periodo superiore a 12 (dodici) mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i successivi 9 (nove) mesi. Tale diritto potrà essere esercitato solo con riferimento alle mansioni già espletate nei precedenti rapporti a termine e a condizione che il Lavoratore abbia manifestato per iscritto la propria volontà alla Società, entro il termine di 6 (sei) mesi dalla data di cessazione dell'ultimo rapporto a termine. L'Azienda, nel Contratto o lettera di Assunzione, inserirà l'espressa indicazione che il Lavoratore, alle condizioni previste dal presente articolo, ha diritto di precedenza nelle nuove assunzioni a tempo indeterminato.

8. **Tempo Determinato: tredicesima mensilità e permessi retribuiti**

Nei rapporti di lavoro a tempo determinato di durata prevista fino a 12 (dodici) mesi, la tredicesima mensilità, con previsione nella lettera di assunzione o con successivo Accordo assistito, potrà essere corrisposta frazionata, mediante il riconoscimento dell'8,33% della ***Retribuzione Mensile Normale*** spettante per ciascun mese lavorato, o frazione di mese superiore a 14 (quattordici) giorni.

Al termine del rapporto di lavoro vi sarà il saldo della tredicesima, solo se più favorevole al Lavoratore (*si verifica quando nel corso dell'anno è intervenuto un'aumento della Retribuzione Individuale Mensile*).

Analogamente, si potrà corrispondere mensilmente la monetizzazione del rateo di permessi mediante il riconoscimento del 1,54% della R.M.N.

Art. 49 - Tempo Determinato: proroga con Contratto Assistito - Al raggiungimento dei 24 (ventiquattro) mesi consecutivi, solo presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (I.T.L.) competente, potrà essere stipulato fra gli stessi soggetti un ulteriore Contratto a tempo determinato della durata massima di 12 (dodici) mesi. In caso di mancato rispetto di tale procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel Contratto Assistito, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione presso l'I.T.L.

Art. 50 - Tempo Determinato: Attività stagionali e Ragioni Oggettive - Quando siano richiesti servizi per le attività stagionali, così come definite dal D.P.R. 1525/63 o per le attività elencate al punto 1.a) dell'art. 48 che precede, per cui occorra procedere all'assunzione a tempo determinato di Lavoratori da adibire a servizi correlati a dette attività, il ricorso a tale tipo di contratto dovrà essere contenuto nel tempo necessario al lavoro da effettuarsi, con possibilità di anticipare l'assunzione per un periodo di formazione, addestramento e/o aggiornamento della durata massima di un quarto del contratto e, comunque, non superiore a giorni 15 (quindici), e da un analogo periodo per le consegne finali.

L'inizio anticipato e l'eventuale proroga dovranno essere indicati nel Contratto d'assunzione sottoscritto dall'Azienda e dal Lavoratore.

Nell'arco dello stesso ciclo d'attività stagionale, non è consentito per ogni singolo Lavoratore superare gli 8 (otto) mesi nell'anno solare di durata massima complessiva del rapporto di lavoro a tempo determinato per motivi stagionali, comprese le eventuali proroghe e i periodi di formazione, addestramento e consegne.

Tale limite non opererà per le assunzioni a Tempo Determinato effettuate per "*Ragioni Oggettive*".

Nei contratti stagionali non trova applicazione la disciplina relativa alla durata massima della successione di contratti a tempo determinato.

Il Lavoratore assunto a termine per lo svolgimento d'attività stagionali o per Ragioni Oggettive ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato effettuate dalla stessa Azienda e per le medesime attività, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto entro 3 (tre) mesi dalla data di cessazione.
La Contrattazione di Secondo livello potrà prevedere una disciplina diversa delle assunzioni per lavoro stagionale, in funzione delle situazioni particolari, fermi restando i limiti inderogabili di Legge.

Art. 51 - Tempo Determinato Stagionale: Indennità di fine stagione - Nel riconfermare il rilievo essenziale del rapporto di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento delle attività caratterizzate da un andamento fortemente variabile o stagionale, riconoscendo la maggiore onerosità che il lavoro a tempo determinato stagionale comporta per il Lavoratore, che è soggetto a più ampi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro, che non agevolano la ricerca di nuova occupazione, le Parti convengono che ai Lavoratori che permangono in forza fino al termine previsto del loro Contratto, sia corrisposto all'atto della cessazione e in aggiunta al T.F.R., per ogni mese integralmente lavorato, un *Trattamento aggiuntivo di fine rapporto*, pari al 60% (sessanta percento) dell'***Indennità di Mancata Contrattazione***, riconosciuta al Lavoratore Stagionale nel corso del Contratto stesso. A tal fine, le frazioni di mese superiori ai 14 (quattrodici) giorni, s'intendono mese integralmente lavorato.
La Contrattazione Aziendale di Secondo Livello potrà individuare una diversa percentuale in funzione della particolare situazione aziendale e della flessibilità di servizio effettivamente richiesta.

Art. 52 - Tempo Determinato: Contrattazione di Secondo livello - La disciplina del presente CCNL è cedevole rispetto a quella Aziendale di Secondo Livello sui seguenti punti:

a) individuazione di periodi, attività e/o mansioni soggetti a stagionalità, ovvero che presentano significative rarefazioni o intensificazioni del lavoro;
b) particolari previsioni per i Lavoratori stagionali e definizione dell'Indennità di fine stagione;
c) limiti quantitativi dei Lavoratori assunti a tempo determinato;
d) definizione delle deroghe legalmente ammesse al fine di migliorare la competitività e la qualità dei servizi aziendali;
e) riduzione, o motivato annullamento, dei periodi d'interruzione tra contratti a termine;
f) definizione di eventuali trattamenti correlati al Contratto a tempo determinato quali, ad esempio, la contabilizzazione della gratifica natalizia o tredicesima mensilità in ratei mensili e/o la definizione delle prestazioni rese a tali Lavoratori dagli Organismi Bilaterali di riferimento.

Art. 53 - Tempo Determinato: Certificazione o Parere di Conformità - L'Azienda e il/i Lavoratore/i, ai sensi dell'art. 76, D. Lgs. 276/2003, potranno richiedere all'Ente Bilaterale ENBIC, o alle altre sedi di Certificazione previste, la Certificazione del Contratto a Tempo Determinato tra loro sottoscritto.

Il singolo Lavoratore potrà, inoltre, richiedere il Parere di Conformità sul proprio contratto a Tempo Determinato alla Commissione Bilaterale Nazionale di Certificazione ENBIC (*all'indirizzo email: certificazionenazionale@enbic.it*).

Art. 54 - Tempo Determinato: principio di non discriminazione - Al Lavoratore assunto con Contratto a Tempo Determinato spettano, in proporzione al periodo lavorato, le retribuzioni dirette, differite, il Trattamento di Fine Rapporto e ogni altro trattamento in atto presso l'Azienda per i Lavoratori con Contratto a Tempo Indeterminato inquadrati nello stesso livello, con la sola esclusione, quando prevista, delle prestazioni integrative al S.S.N. e/o assicurative prestate tramite l'En.Bi.C. (*www.enbic.it*), fermo restando il riconoscimento della relativa Indennità sostitutiva (art. 154).

È fatta salva la possibilità di monetizzazione frazionata delle retribuzioni differite nei casi di rapporto a tempo determinato fino a mesi 12 (dodici), come previsto all'art. 48, 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 ad un Fondo di Previdenza Complementare.

Art. 55 - Tempo Determinato: Informativa - Il Datore di lavoro, al fine di favorire la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, informerà i Lavoratori a tempo determinato, nonché le R.S.A., dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendano disponibili in Azienda.

Tale previsione potrà essere ottemperata anche mediante affisione in bacheca aziendale della

relativa comunicazione.

Art. 56 - Tempo Determinato: criteri di computo - Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei Dipendenti, si tiene conto anche del numero medio mensile di Lavoratori a tempo determinato, compresi i Dirigenti, impiegati negli ultimi 2 (due) anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Art. 57 - 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. 58 - 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** (centottanta) giorni dalla cessazione del singolo Contratto.

TITOLO XIII
CONTRATTI DI LAVORO ESPANSIVI

Art. 59 - Contratti di lavoro espansivi - Secondo le previsioni legali e al fine d'incrementare gli organici, l'Azienda e le Associazioni Datoriali e Sindacali firmatarie potranno stipulare un Accordo Aziendale che preveda, programmandone i modi d'attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con 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 (*Integrazione salariale e riduzione contributiva*), i Contratti Collettivi in questione dovranno essere tempestivamente depositati presso il competente Ispettorato Territoriale del Lavoro.

TITOLO XIV
CONTRATTI DI LAVORO DIFENSIVI

Art. 60 - Contratti di lavoro difensivi - Nelle Aziende che abbiano avviato procedure di riduzione del personale, è possibile, secondo le previsioni legali (D.Lgs. 148/2015) e tramite Accordo Sindacale, ridurre l'orario di lavoro contrattuale, per tutti i Lavoratori, o per classi omogenee di essi, al fine di evitare o limitare i licenziamenti previsti. In tal caso vi sarà

integrazione, a norma di Legge, delle retribuzioni ridotte conseguenti alla concordata riduzione dell'orario.

TITOLO XV
TELELAVORO

Premessa

Il Telelavoro, o "lavoro a distanza", rientra tra le previsioni del c.d. Lavoro Agile o "Smart Working", con la finalità di incrementare la competitività aziendale e agevolare la conciliazione dei tempi "vita - lavoro".
Infatti il Telelavoro, che permette lo svolgimento totale o parziale dell'opera dall'abitazione del Lavoratore o da sede esterna a quella ordinaria aziendale e senza precisi vincoli di orario, si presta particolarmente a conciliare i tempi di vita e lavoro delle Lavoratrici dipendenti o Lavoratori genitori di minori di anni 12 (dodici) o di disabili o che siano impegnati nell'assistenza di familiari ammalati o anziani. Per le sue caratteristiche, il Telelavoro si presta ad essere svolto particolarmente nell'ambito impiegatizio o nei servizi che prevedono l'utilizzo di strumenti telematici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Oltre il Telelavoro, 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. Per comodità, tale Accordo è riportato al termine del presente Titolo.

Art. 61 - Telelavoro: definizione - E' una forma d'organizzazione del lavoro a distanza, rientrante nelle previsioni del "Lavoro Agile", resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici 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 e, spesso, coincide con l'abitazione del Telelavoratore.

Il Telelavoratore ha, quindi, gli stessi diritti dei Lavoratori Dipendenti che svolgono per il medesimo tempo stimato l'identica attività nei locali aziendali.

In tutto quanto compatibile, il Telelavoratore è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo aziendale.

Art. 62 - Telelavoro: 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**: nel caso in cui solo parte della prestazione complessiva avvenga all'interno *dell'Azienda*.

Art. 63 - Telelavoro: 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. 64 - Telelavoro: condizioni - Il Telelavoro ha carattere volontario sia per l'Azienda che per il Lavoratore. Se il Telelavoro non è previsto nel Contratto d'assunzione, il Lavoratore è libero di accettare o respingere l'offerta di svolgere Telelavoro prospettata nel corso del normale rapporto di lavoro.

Lo svolgimento del Telelavoro 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. 65 - Telelavoro: 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'Azienda o dalle strutture formative paritetiche locali, ove presenti, conformemente ai programmi approvati dalle strutture paritetiche regionali o nazionali per la specifica attività.

In sede di 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. 66 - Telelavoro: 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 e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico dell'Azienda.

Tenuto conto degli investimenti richiesti per la costituzione della postazione di lavoro, il

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

L'Azienda 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. 67 - Telelavoro: protezione dei dati e informazioni - L'Azienda 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 le regole applicabili relative alla protezione dei dati.

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

È demandata alla Contrattazione di Secondo livello ogni disciplina particolare riguardante l'uso d'apparecchiature, strumenti, 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 è, quindi, opportuno che l'Azienda predisponga uno specifico Disciplinare per il Telelavoratore.

Art. 68 - Telelavoro: tempo di lavoro - Il Telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro. In sede di accordo, l'Azienda e il Telelavoratore individueranno i tempi per il riposo giornaliero e settimanale, nonchè le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

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

Art. 69 - Telelavoro: diritti e doveri del Telelavoratore

Diritti

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 nel corso del rapporto conserva, a parità di professionalità richiesta, di lavoro svolto e di tempo dedicato, le condizioni economiche precedentemente acquisite.

Doveri

Il Telelavoratore ha gli 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'Azienda eventuali impossibilità sopravvenute nell'esecuzione del telelavoro, trasmettendo le giustificazioni nei tempi e modi previsti per la generalità dei Lavoratori.

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

Il Telelavoratore è soggetto, per tutte le parti applicabili, alle disposizioni contrattuali sulla disciplina del lavoro.

Art. 70 - Telelavoro: telecontrollo - L'Azienda, previo Accordo sindacale, può 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 potrà essere utilizzato all'insaputa dei Telelavoratori.

Art. 71 - Telelavoro: competenza normativa della Commissione Bilaterale - 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. 72 - Telelavoro: 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.

*** *** ***

Accordo 27 luglio 2020 per la disciplina del Lavoro Agile

Le Parti si sono incontrate per concordare la disciplina generale in materia di Lavoro Agile, da applicare, sviluppare ed aggiornare in sede aziendale, mediante Accordi di Secondo livello e/o Accordi Individuali, avvalendosi anche del contributo di expertise dell'Universitas Mercatorum (Università Telematica istituita dalle Camere di Commercio) e del Centro Studi dell'Ente Bilaterale Confederale (in sigla En.Bi.C.), che già hanno insieme organizzato specifici corsi di formazione gratuiti promossi dall'Enbic Accademy University.

Premessa generale

Indubbiamente, le crisi generano un forzato e rapido rinnovamento perché evidenziano limiti che, in condizioni normali, vengono considerati sopportabili o addirittura valori.
In tal senso, l'evento prorompente del Covid-19 ha impresso una fortissima accelerazione all'utilizzo di competenze I.C.T. e all'estensione dell'ambito applicativo delle stesse, tramite il Lavoro Agile.
Oggi tutti hanno gioco forza preso consapevolezza dei vantaggi che la telematica può offrire al mondo del lavoro in termini di competitività e sono indirizzati a valorizzare le nuove professionalità sintetizzate nelle 44 facciate dei profili professionali e-C.F. (European e-Competence Framework), negli ambiti I.C.T. (dell'Informazione e Comunicazione), presenti ad esempio nel c.c.n.l. "Terziario Avanzato" sottoscritto tra le Parti del presente Protocollo.
Così, mentre nel manifatturiero permangono ampie aree di lavoro "tradizionale", essendo esso connesso a macchine, impianti, attrezzature e programmi complessi e residenti, ora vi sono diffuse professionalità che hanno nel computer e nelle sue estese connessioni, lo strumento principale di lavoro nella disponibilità del lavoratore. E' così inevitabile una trasformazione radicale del modo della prestazione, il Lavoro Agile, il Telelavoro e ad altre forme di lavoro di difficile configurazione tradizionale, quali gli incontri telematici, detti anche call, nei quali una pluralità di soggetti con competenze eterogenee ma complementari, da luoghi disparati, s'incontrano "in video" per approfondire un argomento, verificare opinioni, decidere percorsi, fare scelte operative.
In tali nuove forme, ancorarsi ad una visione tradizionale del lavoro diventa così una sfida impossibile. Tutto è "fluido": il luogo di lavoro, il tempo ad esso dedicato, le mansioni, la disciplina che lo regola, i controlli possibili.
Si presentano così anche inediti problemi rispetto a quelli che erano i tradizionali fondamenti stessi del rapporto di lavoro: la misura della quantità e qualità del lavoro prestato (ai fini retributivi), la ridefinizione degli obblighi di collaborazione, una nuova qualificazione della disciplina del lavoro, degli obblighi di fedeltà, la qualificazione della "sede di lavoro" ed il luogo formale di costituzione del rapporto di lavoro, con i suoi effetti retributivi e normativi, la disciplina applicabile, la reversibilità delle scelte, le precedenze, le priorità, le garanzie per il Lavoratore e per l'Impresa.
In particolare negli ultimi anni, quale diretta conseguenza dello sviluppo del concetto del work-life balance, ossia del principio del bilanciamento tra la vita lavorativa e la vita personale e privata del lavoratore, ha trovato sempre più spazio il Lavoro Agile, inteso come modalità ulteriore di svolgimento della prestazione lavorativa. A questo riguardo, un primo riferimento normativo si rintraccia proprio nel D.M. 25 marzo 2016, rubricato "Attuazione dell'articolo 1, commi da 182 a 191, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità per il 2016), che disciplina l'erogazione dei premi di risultato e la partecipazione agli utili di impresa con tassazione agevolata", ove è stato precisato che gli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al Lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato. In attuazione di tali principi, il legislatore ha regolato, per la prima volta, il Lavoro Agile con la legge 22 maggio 2017, n. 81. Sebbene detta modalità abbia avuto grande seguito, la sua maggiore diffusione sull'intero territorio nazionale si è avuta per ragioni di

necessità in costanza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 a seguito dell'emanazione di due decreti da parte dell'esecutivo, il D.P.C.M. 23 febbraio 2020, n. 6 (G.U. n. 45 del 23 febbraio 2020) e il D.P.C.M. 25 febbraio 2020 (G.U. n. 47 del 25 febbraio 2020), che hanno individuato nel Lavoro Agile una delle tante misure di sicurezza per contenere l'espandersi del virus. Per completezza, con particolare riferimento alle ultime disposizioni normative in tema di smart working, appare opportuno soffermarsi su quanto previsto dall'art. 90, decreto-legge n. 34/2020. La disposizione normativa, infatti, riconosce fino alla cessazione dello stato emergenziale il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, anche in assenza di accordi individuali, per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con un figlio minore di 14 anni sempreché nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito (i.e., Cassa integrazione, Naspi) o non lavoratore. Accanto a tale requisito, tuttavia, la norma prevede che, affinché il lavoratore possa beneficiarne, è necessario che il Lavoro agile sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa svolta e che il dipendente sia dotato di strumenti informatici propri.

Tutto ciò premesso, le Parti in epigrafe, avendo sottoscritto i Contratti Collettivi nazionali di lavoro, di cui all'Allegato a) del presente Accordo che disciplinano il Lavoro Agile, concordano quanto segue.

Art. 1 (Definizioni e ambiti)

Il Lavoro Agile consiste nell'eseguire la prestazione lavorativa, con riferimento ad un rapporto di lavoro subordinato, con modalità definite mediante Accordo tra le parti anche con forme di organizzazione per fasi, cicli ed obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Per tali ragioni, il Lavoratore agile differisce dalla tradizionale disciplina del lavoro, essendo caratterizzato da alcuni elementi quali: flessibilità dell'orario di lavoro e della prestazione, valutazione non puntuale ma complessiva dei risultati, rapporto fiduciario elevato, interlocutorio ed interattivo.

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

Il lavoratore, beneficiando della flessibilità che è appunto uno degli elementi più peculiari del Lavoro Agile, può conciliare meglio i propri bisogni familiari e personali con il lavoro, riuscendo ad essere anche più produttivo con conseguente vantaggio personale ed aziendale.

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

Le Parti stipulanti riconoscono il particolare valore che il Lavoro Agile può avere nell'ambito delle Reti d'impresa, al fine di massimizzare l'aumento di competitività del sistema, obiettivo comune alle due normative. Anche in ragione delle recenti previsioni contenute nel D.L. n. 76/2020 e della circostanza che esso può svolgersi organizzazione per fasi, cicli ed obiettivi, che costituiscono elemento centrale per la disciplina legale delle reti.

Art. 2 (La volontarietà)

Il Lavoro Agile ha carattere volontario sia per l'Azienda che per il lavoratore, nel senso che un rapporto di lavoro in modalità di Lavoro Agile può trarre origine soltanto da un accordo tra le parti.
L'accordo deve essere stipulato in forma scritta "ad probationem", dunque ai fini della regolarità amministrativa e della prova.
Esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio dei poteri del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'Accordo può essere a termine o a tempo indeterminato, in ragione delle esigenze organizzative aziendali e dei bisogni personali e familiari del lavoratore.
La disciplina del recesso viene regolamentata in seguito al punto 3.

All'interno dell'Accordo, le parti devono stabilire:

- *le modalità di esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300;*
- *le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;*
- *l'orario di lavoro, ed i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore, secondo quanto previsto dal presente accordo e dalla legge;*
- *le modalità di esercizio del potere direttivo, l'indicazione delle mansioni, degli obiettivi o delle fasi di lavorazioni eventualmente assegnati al lavoratore.*

L'Accordo in oggetto va comunicato ai Servizi per l'Impiego, così come la comunicazione preventiva di assunzione, mediante apposita procedura telematica disponibile sul sito del Ministero del Lavoro e delle politiche Sociali. Infatti, l'Accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di Lavoro agile e le sue modificazioni sono oggetto delle comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni.

Art. 3 (Il recesso)

In caso di contratto a tempo indeterminato, il recesso dalla modalità di Lavoro Agile deve avvenire con un preavviso, che non deve essere inferiore a 30 giorni.
Viene fatta eccezione per i lavoratori disabili ai sensi della legge n. 68/1999, per i quali il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a 90 giorni, al fine di permettere una idonea e adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro, con riguardo alle specifiche esigenze di vita e di cura del lavoratore.
In ogni caso, a fronte di un giustificato motivo (oggettivo o soggettivo), che deve essere esplicitamente dichiarato da chi intende recedere dal contratto, il diritto di recesso può essere esercitato da ciascuno dei contraenti: prima della scadenza del termine in caso di contratto a tempo determinato, ovvero senza preavviso in caso di contratto a tempo indeterminato.
Nell'accordo individuale e/o in quelli decentrati (di Secondo livello), potranno essere indicate le casistiche che costituiscono giustificato motivo e giusta causa di recesso ai sensi del presente articolo. Il datore di lavoro deve consegnare obbligatoriamente, una volta l'anno, al

lavoratore in modalità agile ed al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, una specifica informativa contenente i rischi generali e quelli connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.
La formazione del lavoratore agile potrà avvenire, al pari degli altri lavoratori, in modalità telematica e "a distanza", anche attraverso apposite convenzioni con l'Ente Bilaterale di Categoria di riferimento per il c.c.n.l. applicato al rapporto di lavoro (ENBIC Sicurezza o ENBIMS Sicurezza).

Art. 4 (Luogo e tempo di lavoro)

L'attività lavorativa può essere svolta in parte all'interno di locali aziendali ed in parte all'esterno, senza che vi sia una postazione fissa.
Tale postazione deve essere compatibile con lo svolgimento delle attività lavorative concordate in modalità agile con il Datore e conforme alle previsioni preventivamente pattuite tra le parti in materia di sicurezza sul lavoro e relativamente ai rischi assicurati INAIL da parte del Datore di lavoro.
Le parti stabiliscono l'orario di lavoro, che deve comunque rispettare i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva ed i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro nelle fasce d'orario concordate durante le quali il lavoratore non potrà essere contattato in alcun modo dal datore di lavoro, salvo per cause urgenti, eventualmente imprevedibili.

Art. 5 (Trattamento economico e agevolazioni fiscali)

Il trattamento economico del Lavoratore Agile non deve essere inferiore a quello applicato, in attuazione dei Contratti Collettivi nazionali di cui in Premessa, ai lavoratori che all'interno dell'impresa svolgono le medesime mansioni.
Tutti gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti sia per gli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato, sia per l'attuazione di piani di welfare aziendale, inclusi il servizio sostitutivo di mensa reso a mezzo dei buoni pasto o le indennità sostitutive di mensa, devono ritenersi applicabili anche ai rapporti di lavoro subordinato nei quali l'attività lavorativa viene resa in modalità di Lavoro Agile.

Art. 6 (Privacy e tutele per la salute e sicurezza del lavoratore)

Nei confronti del lavoratore che presta la sua attività in modalità di Lavoro Agile, valgono le stesse tutele previste per la generalità dei lavoratori dipendenti in materia di tutela della privacy.
Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di Lavoro Agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.
I lavoratori in modalità agile devono essere assicurati all'INAIL se, per lo svolgimento della loro attività, sono esposti alle fonti di rischio previste dall'art. 1, D.P.R. n. 1124/1965, fra le quali rientra anche il rischio elettrico connesso con l'uso di macchine di ufficio come computer, videoterminali etc.
Ai lavoratori che svolgono attività fuori dall'azienda, gli strumenti tecnologici vengono sempre forniti dal datore, che è responsabile del loro buon funzionamento e pertanto, a parità di rischio, deve esserci una classificazione, ai fini tariffari identica, proprio per il principio secondo il quale il trattamento normativo e retributivo dei lavoratori agili deve essere uguale a quello spettante ai colleghi che lavorano in azienda.
In sede di accordo, le parti potranno prevedere che in caso di anticipato ed immotivato recesso del lavoratore dalla modalità di Lavoro agile, il lavoratore sia tenuto a restituire in buono stato gli strumenti consegnatigli e/o prevedere un addebito pro-quota temporale delle spese sostenute dal Datore, purché comunicate analiticamente al lavoratore all'atto dell'attivazione del Lavoro agile stesso.
Il Lavoratore Agile è tutelato sia per gli infortuni connessi al rischio proprio della sua attività lavorativa, che per quelli connessi alle attività prodromiche e/o accessorie, a patto che siano strumentali allo svolgimento delle mansioni proprie del suo profilo professionale.
In base a quanto previsto dall'INAIL, l'accordo sul Lavoro Agile, tra datore di lavoro e lavoratore, deve individuare i rischi lavorativi ai quali il lavoratore viene esposto ed i riferimenti spazio-temporali ai fini del rapido riconoscimento delle prestazioni infortunistiche.
Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

Art. 7 (Diritti dei lavoratori)

Il Lavoratore Agile ha, a parità di mansioni e del tempo di lavoro svolto, gli stessi diritti normativi, retributivi di base 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 operanti appunto all'interno dell'azienda non in modalità di Lavoro Agile.
Pertanto, anche il lavoratore dipendente che passa a forme di Lavoro Agile nel corso del rapporto, a parità di professionalità richiesta, di lavoro svolto e di tempo dedicato o di risultati, conserva le condizioni economiche precedentemente acquisite.

Al lavoratore viene riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente ed alla periodica certificazione delle relative competenze. È l'accordo individuale a disciplinare le modalità di erogazione della formazione, i sistemi di validazione delle competenze, la ripartizione dei costi del processo di certificazione ed anche le scadenze temporali con cui tali certificazioni andranno effettuate.
Condizione necessaria per avvalersi del diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile è che vi sia la compatibilità della suddetta modalità di Lavoro agile con le caratteristiche della prestazione lavorativa che si chiede di svolgere al dipendente.

Art. 8 (Doveri del lavoratore)

Il Lavoratore Agile ha gli stessi obblighi di diligenza, collaborazione e fedeltà degli altri lavoratori. Egli curerà di tutelare la riservatezza dei dati e di operare in modo da impedire accessi di estranei alla postazione di lavoro.
Il lavoratore è responsabile per l'uso improprio di dispositivi tecnologici che gli sono stati assegnati, nonché risponde per la violazione delle direttive aziendali contenenti le indicazioni sul corretto utilizzo di tali mezzi; egli deve custodire gli strumenti ricevuti dal datore di lavoro.
Il lavoratore deve segnalare tempestivamente all'azienda eventuali impossibilità sopravvenute nell'esecuzione del Lavoro Agile pattuito, trasmettendo le giustificazioni nei tempi e modi previsti per la generalità dei lavoratori o singolarmente pattuiti.
Il lavoratore agile deve collaborare con il datore di lavoro nell'adempiere a tutti gli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro anche in virtù dell'informativa che gli viene consegnata con cadenza annuale da questi.

Art. 9 (I poteri del datore di lavoro e sanzioni disciplinari)

Per quel che concerne il potere direttivo del datore di lavoro, il legislatore ha rimesso all'autonomia negoziale delle parti la regolazione del rapporto, nel senso che entrambi devono concordare come deve estrinsecarsi il potere direttivo, come si esercita il potere di controllo e quali comportamenti possono considerarsi rilevanti ai fini disciplinari.
Pertanto, Datore di lavoro e lavoratore concorderanno insieme, anche con rinvio alle previsioni di eventuale Accordo Aziendale di Secondo livello o tramite Accordo Individuale assistito, come sarà esercitato il potere di controllo da parte datoriale e quali specifici comportamenti saranno rilevanti ai fini disciplinari.
Dunque, da un lato, si dovrà fare riferimento al Codice Disciplinare del CCNL applicato e/o del Regolamento aziendale per esercitare il potere disciplinare quando il lavoratore si trova in azienda; dall'altro, durante l'attività lavorativa svolta fuori dal perimetro aziendale, occorrerà individuare nell'Accordo sottoscritto tra le parti le specifiche condotte che potranno dar luogo alla contestazione disciplinare ed alla successiva applicazione delle sanzioni disciplinari, nel rispetto dell'iter contrattuale e dell'art. 7, legge n. 300/1970. A tal fine, si potrà eventualmente in tutto o in parte fare riferimento al Codice Disciplinare del CCNL applicato e/o del regolamento aziendale in quanto compatibili
Quindi, è con l'Accordo con cui viene disciplinata l'esecuzione della prestazione che vengono determinate le forme di esercizio del potere direttivo datoriale, gli strumenti utilizzati dal lavoratore e le ricadute dei controlli sulla attività lavorativa.

Art. 10 (La Contrattazione collettiva decentrata o di secondo livello)

I Contratti Collettivi, secondo quelli che sono i criteri stabiliti all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015, ovvero quelli sottoscritti dalle parti e sintetizzati anche in Premessa, possono introdurre specifiche previsioni volte ad agevolare i lavoratori e le imprese che desiderano utilizzare il lavoro subordinato in modalità di Lavoro Agile.

La titolarità contrattuale va riconosciuta ad ogni livello di Contrattazione, sia esso nazionale (mediante il CCNL), che territoriale e, soprattutto, in sede Aziendale direttamente tra le parti d'interesse, mediante Accordo di Secondo livello e/o Accordo assistito.

Infatti, secondo quanto si evince dalla normativa, si comprende che sostanzialmente l'intera disciplina del Lavoro Agile può essere rimessa alla Contrattazione Collettiva quale "luogo" fondamentale per poter definire le caratteristiche specifiche della modalità agile di svolgimento della prestazione lavorativa nel rispetto della normativa in materia di lavoro subordinato e, in particolare:

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

Art. 11 (Competenza della Commissione bilaterale contrattuale)

Le parti concordano che ogni questione dubbia sul Lavoro Agile in materia di strumenti di lavoro, di disciplina di competenze, d'inquadramento, retribuzione o di responsabilità, possa essere definita dalla Commissione bilaterale contrattuale dell'Ente bilaterale di riferimento del CCNL applicato.

Art. 12 (Aggiornamento del presente Accordo)

Le parti concordano d'incontrarsi per l'aggiornamento del presente accordo, in caso di modifiche legislative e/o contrattuali e/o di mercato.

*** *** ***

In materia di buoni pasto riconosciuti ai Lavoratori Agili, si riporta l'estratto dell'**Interpello n. 956-2631/2020**, in risposta ad apposita Istanza presentata in data 11/11/2020 dall'Ente Bilaterale Confederale all'Agenzia delle Entrate.

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

TITOLO XVI
LAVORO INTERMITTENTE

Premessa

Nei settori del Commercio, il ricorso al Lavoro Intermittente può essere una soluzione consigliata per le intensificazioni dei fine settimana o in concomitanza di particolari festività o di intensificazioni stagionali, poiché permette di sopperire alle impreviste esigenze con personale già selezionato, con il necessario rapporto fiduciario, la competenza e la prontezza nell'effettuazione dell'opera richiesta.

Art. 73 - 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'Azienda, che potrà utilizzarne la prestazione nelle seguenti ipotesi:

1. ***Oggettive:***
   a) per lo svolgimento di mansioni di carattere discontinuo o intermittente e per l'intensificazione di lavori, quali:
      - servizi di portineria e guardiania;
      - servizi di antitaccheggio;
      - addetti ai Call center;
      - Promoter e addetti al merchandising;
      - attività di cameriere, cuoco, pizzaiolo, pasticcere, gelatiere, panettiere o commesso;
      - attività a carattere stagionale e quelle previste nel Regio Decreto n. 2657/1923;
      - attività di preparazione, manutenzione e pulizie straordinarie richieste per le aperture dei locali soggetti a stagionalità (*nei 3 mesi antecedenti alle aperture stesse*);
      - attività di chiusura a fine stagione, per messa in sicurezza e ricovero (*nei 2 mesi seguenti la chiusura stagionale*).
   b) quelle 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 di Secondo livello tra le Parti aziendali.
2. ***Soggettive:***
   a) per prestazioni rese da Soggetti con meno di 24 anni di età (*con termine delle*

prestazioni lavorative entro il 25° anno), ovvero da Lavoratori con più di 55 anni, anche pensionati.

Il Contratto di lavoro intermittente, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, è ammesso per ciascun Lavoratore con il medesimo Datore, per un periodo complessivamente non superiore a 400 (quattrocento) giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 (tre) anni solari.
In caso di superamento del predetto periodo, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Art. 74 - 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. 110, 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, la relativa indennità;
d) le forme e modalità con cui l'Azienda è legittimata a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché i modi di rilevazione della prestazione;
e) i tempi e i modi di pagamento della retribuzione e dell'Indennità di disponibilità;
f) le eventuali specifiche misure di formazione e sicurezza che fossero necessarie in relazione al tipo di attività dedotta nel Contratto.

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

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

Art. 75 - Lavoro Intermittente: trattamento economico - Tutti i trattamenti economici previsti dal CCNL dovranno essere riconosciuti ai Lavoratori Intermittenti in modo proporzionale al periodo effettivamente lavorato, mediante retribuzione oraria onnicomprensiva delle retribuzioni dirette e differite equivalenti a quella spettante, per lo stesso tempo lavorato e a parità di mansioni, ad un Dipendente a tempo pieno e indeterminato dello stesso livello. Ciò premesso, si riportano sinteticamente i trattamenti da riconoscere al Lavoratore Intermittente.

1) **Retribuzione Diretta**

Per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, si dovrà riconoscere:

- 1/173° della P.B.N.C.M. spettante;

- 1/173° dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale spettante;
- 1/173° degli eventuali Aumenti Periodici di Anzianità maturati;
- 1/173° di ogni altra voce della Retribuzione Mensile Normale pattuita tra le Parti "*ad personam*".

2) **Indennità di Mancata Contrattazione (*anche detta I.M.C.*)**

In assenza di diverso Accordo di Secondo Livello, l'"*Indennità di Mancata Contrattazione*", così come prevista dall'art 183 del presente CCNL (modificata dal Verbale d'Incontro Sindacale per il rinnovo del CCNL del 17/12/2019, in sostituzione della previgente N.I.M.C.), nel Lavoro Intermittente, non potendo calcolarsi secondo i criteri contrattualmente indicati, dovrà essere sostituita, per ciascuna ora effettivamente lavorata, da 1/173° dell'importo previsto per assenze pari a zero, come previsto nella seguente Tabella 1.

Tabella 1: I.M.C. nel Lavoro Intermittente, in vigore dal 1° Gennaio 2020

Livello	Valore Orario I.M.C.
Dirigente	*1,2835*
Quadro	*0,8286*
A1 (ex A)	*0,7405*
A2 (ex B1)	*0,6594*
B1 (ex B2) e Op. Vend. 1° Cat.	0,5924
B2 (ex B3) e Op. Vend. 2° Cat.	0,5218
C1 (ex C) e Op. Vend. 3° Cat.	0,4725
C2 (ex D1) e Op. Vend. 4° Cat.	0,4337
D1 (ex D2)	0,3879
D2 (ex E)	0,3526

3) **Retribuzione Differita**

Per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, si dovrà riconoscere, quale quota oraria della retribuzione differita per Tredicesima Mensilità, **1:1904** della Retribuzione Mensile Normale.

Le ferie dovranno essere riconosciute nella parte effettivamente maturata dal Lavoratore e, in deroga al principio generale secondo il quale il rateo mensile matura per ogni mese o frazione di mese superiore ai 14 (quattordici) giorni, come previsto dall'art. 137, il Lavoratore Intermittente matura 1:1904 ore di ferie per ciascuna ora effettivamente lavorata. Le ferie così maturate potranno essere effettivamente godute dal Lavoratore o, in caso di recesso, monetizzate con le competenze di fine rapporto.

4) **Trattamento di Fine Rapporto**

Il Trattamento di Fine Rapporto sarà calcolato sugli importi effettivamente erogati con

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

5) **Enti Bilaterali**

Le prestazioni di Assistenza Sanitaria Integrativa erogate per il tramite degli Enti Bilaterali, al fine di essere garantite, suppongono il versamento di un contributo annuale predefinito. Nel Lavoro Intermittente, manca la garanzia di "soglia minima" della prestazione lavorativa e, quindi, del corrispondente contributo minimo e della possibilità delle prestazioni integrative sanitarie. Perciò, le Parti concordano quanto segue:

1) per i Lavoratori Intermittenti, i Datori di lavoro non dovranno versare la contribuzione afferente la "*Gestione Speciale*", ma dovranno riconoscere l'**Elemento Perequativo Sostitutivo**, contrattualmente previsto per i tempi determinati fino a 12 (dodici) mesi (*art. 153 del CCNL*), di lordi **€ 0,2023** per ogni ora ordinaria lavorata;
2) i contributi per le prestazioni dell'Ente Bilaterale (*Certificazioni, Interpretazioni contrattuali ecc.)* dovuti alla "*Gestione Ordinaria*", da versare tramite Mod. F24 (con codice "ENBC"), in tutti i casi di ricorso al lavoro intermittente, saranno i seguenti:

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. E' comprensivo delle quote per il funzionamento delle R.S.T. (art. 6).	
Totale contributo orario dovuto all'En.Bi.C., a totale carico del datore	**€ 0,0347**

(*) Per ogni ora di lavoro ordinario prestato dal lavoratore.

Art. 76 - Lavoro Intermittente: Indennità di disponibilità - Qualora il Lavoratore, a richiesta o chiamata dell'Azienda, garantisca la sua prestazione lavorativa, avrà diritto di ricevere, per ogni ora di "disponibilità alla prestazione", una "*Indennità di disponibilità*", che non potrà essere inferiore al 20% (venti percento) della ***Paga Oraria Nazionale Conglobata Mensile***, maggiorata del rateo di tredicesima mensilità.

Nel Contratto individuale dovranno precisarsi le particolari norme disciplinari sull'Indennità di disponibilità e il valore percentuale dell'Indennità effettivamente riconosciuta al Lavoratore.

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

diritto all'Indennità di disponibilità.

Se il Lavoratore non informa l'Azienda nei termini anzidetti, perderà il diritto all'Indennità di disponibilità per un periodo di 15 (quindici) giorni, salva diversa previsione del Contratto individuale. Il reiterato e ingiustificato rifiuto di rispondere alla chiamata costituisce motivo di licenziamento *per giustificato motivo soggettivo* e comporta la restituzione della quota di Indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

L'Indennità di disponibilità sarà soggetta 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. 81/15*).

Art. 77 - Lavoro Intermittente: divieti e condizioni - L'Azienda non potrà ricorrere al lavoro a chiamata nei casi di seguito precisati:

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

Art. 78 - Lavoro Intermittente: informativa - L'Azienda, a richiesta delle proprie Rappresentanze Sindacali Aziendali o della R.S.T., è tenuta ad informarle, con cadenza annuale, sull'andamento del ricorso al Contratto di Lavoro Intermittente.

Art. 79 - Lavoro Intermittente: criteri di computo - Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei Dipendenti, il Lavoratore Intermittente è computato nell'organico dell'Azienda in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre, con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale uguale o superiore a 5 (cinque).

TITOLO XVII
CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 80 - Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: condizioni - Tale Contratto ha l'obiettivo di soddisfare le esigenze momentanee dell'Azienda, che assume le vesti negoziali di "*Utilizzatore*" e sarà, normalmente, riferito ai ruoli amministrativi o commerciali. 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".*

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

Art. 81 - Somministrazione di Lavoro: limiti - Ai Lavoratori somministrati presso l'Utilizzatore in forza dei contratti di cui al precedente articolo, sono riconosciute, qualora più favorevoli, le retribuzioni previste dal presente CCNL, salvo le aree d'esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

L'Assistenza Sanitaria Integrativa, la copertura assicurativa ed il *Welfare Contrattuale* 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.

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:

Lavoratori Dipendenti dell'Utilizzatore	*da 0 a 5*	*Oltre 5*
N. max di Lavoratori Somministrati	1	20%*

** 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 sonministrazione a tempo determinato:

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

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

Art. 82 - Somministrazione di Lavoro: divieti e limiti - L'Azienda non potrà ricorrere alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:

a) per la sostituzione di Lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 (sei) mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 223/1991), che abbiano riguardato Lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il Contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di Lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a 3 (tre) mesi;

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 di somministrazione di lavoro;

d) da parte di Datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei Lavoratori.

Art. 83 - Somministrazione di lavoro: regime di solidarietà - L'Utilizzatore è obbligato in solido con il Somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il Somministratore.

Art. 84 - Somministrazione di lavoro: tutela del Lavoratore ed esercizio del potere disciplinare - Il Somministratore deve preventivamente informare i Lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività cui saranno destinati, formarli e addestrarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa, in conformità al D. Lgs. n. 81/2008. Il contratto di somministrazione potrà prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'Utilizzatore.

L'Utilizzatore deve osservare nei confronti dei Lavoratori somministrati gli stessi obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per Legge e CCNL, 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 L. n. 300/1970.

L'Utilizzatore e il Somministratore risponderanno in solido nei confronti dei terzi degli eventuali danni ad essi arrecati dal Lavoratore somministrato nello svolgimento delle sue mansioni.

Art. 85 - Somministrazione di lavoro: informativa - A richiesta delle Parti interessate, ogni dodici mesi l'Utilizzatore comunica alle Rappresentanze Sindacali Aziendali o, in mancanza, agli Organismi territoriali di categoria delle Parti che hanno sottoscritto il presente CCNL, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei Lavoratori interessati.

Art. 86 - Somministrazione di lavoro: diritti sindacali - Il Lavoratore somministrato ha diritto ad esercitare presso l'Utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti sindacali, nonchè a partecipare all'Assemblea del personale dipendente delle Imprese utilizzatrici, a parità di condizione dei Dipendenti delle stesse.

Art. 87 - Somministrazione irregolare: effetti - In mancanza di forma scritta, il Contratto di somministrazione è nullo e i Lavoratori saranno considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze dell'Utilizzatore. Quando la somministrazione avvenga oltre i limiti massimi consentiti dal presente CCNL, nei casi vietati dalla Legge o al di fuori delle condizioni previste, il Lavoratore potrà chiedere, anche soltanto nei confronti dell'Utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

Art. 88 - Somministrazione: computo - Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina legale o contrattuale, per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i Lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'Utilizzatore, fatta eccezione per la disciplina relativa alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

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

Art. 89 - Somministrazione: rinvio alla Legge - Per quanto non previsto in questo Titolo, si rinvia al Capo IV del D.Lgs. 81/2015.

TITOLO XVIII
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Art. 90 - Apprendistato: condizioni - Il Contratto d'Apprendistato 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*).

E' prevista la forma scritta del Contratto ai fini della prova.

Il Contratto 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.

La durata è stabilita dall'art. 93 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, così come previsto dall'Accordo Interconfederale, allegato al presente CCNL.

Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'Apprendista, si dovrà fare riferimento alla Classificazione del Personale prevista all'art. 176 del presente CCNL.

Il Contratto di assunzione dell'Apprendista, oltre ai contenuti previsti dall'art. 110, deve specificare:

a) l'indicazione delle mansioni;
b) la durata del periodo d'Apprendistato;
c) il livello d'inquadramento iniziale, intermedio e finale;
d) il rinvio al Piano Formativo Individuale (*che dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nel presente CCNL e nella normativa regionale di settore*);
e) l'indicazione del monte ore di formazione;
f) la presenza di un Tutor aziendale, con formazione e competenze adeguate.

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

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

Art. 91 - Apprendistato Professionalizzante: formazione - La formazione da erogare all'Apprendista dovrà essere conforme al Piano Formativo Individuale sottoscritto tra le Parti e allegato al Contratto di lavoro.

Essa dovrà comprendere:

- la formazione specifica: finalizzata all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali specialistiche della qualifica da conseguire (*mediante affiancamento e addestramento nel lavoro, visite aziendali, partecipazione a convegni e fiere, testimonianze ecc.*);
- la formazione teorica: relativa alla sicurezza e igiene del lavoro e alle competenze c.d. "*trasversali*" (*lezioni teoriche, formazione a distanza ecc.*).

La formazione in materia di sicurezza e igiene del lavoro dovrà:

- essere effettuata, generalmente, entro i primi 6 (sei) mesi di lavoro;
- avvenire secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 81/2008 e s.m.i., dall'Accordo Stato Regione del 7 luglio 2016, considerando i rischi specifici presenti nel luogo di lavoro, così come rilevabili dal Documento di Valutazione dei Rischi aziendali;
- prevedere la formazione teorica conforme al comma 1 dell'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (*concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione; organizzazione della prevenzione aziendale; diritti e doveri dei vari soggetti aziendali; organi di vigilanza, controllo, assistenza; rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda*);
- essere documentata.

La restante formazione, nel rispetto degli obiettivi formativi, potrà essere erogata nei diversi modi previsti nel P.F.I., entro la durata del Contratto di Apprendistato, preferibilmente in

connessione funzionale con le mansioni progressivamente svolte. La formazione erogata all'Apprendista dovrà essere registrata nel Piano Formativo Individuale, conformemente al modello previsto nell'Accordo Interconfederale sull'Apprendistato.

Art. 92 - Apprendistato Professionalizzante: periodo di Prova - L'assunzione dell'Apprendista diviene definitiva al positivo compimento del periodo di prova. La durata di tale periodo di prova non potrà superare i limiti previsti dall'art. 113 del presente CCNL per il 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. 113 del presente CCNL, è reciprocamente ammesso interrompere la prova in qualunque momento, senza obbligo di preavviso o di una specifica motivazione.

La malattia o l'infortunio dell'Apprendista sospende il periodo di prova, conformemente a quanto previsto al punto A. dell'art. 113.

Art. 93 - Apprendistato Professionalizzante: durata - La durata dei Contratti di Apprendistato sarà conforme alla seguente Tabella 1) **(i livelli d'inquadramento sono stati aggiornati al Sistema Europeo di Classificazione E.Q.F., come previsto dal Verbale d'Incontro per il rinnovo contrattuale del 17/12/2019. In sede di stesura del testo contrattuale, è stata aggiornata la previsione dell'Apprendistato per l'Operatore di Vendita di 2° e 3° Categoria).**

Per la durata dei contratti di Apprendistato per le Figure equiparate a quelle dell'artigianato, con durata massima pari a 60 (sessanta) mesi, si rinvia al rispettivo Accordo Interconconfederale.

Nel primo periodo, l'inquadramento e la corrispondente retribuzione dell'Apprendista saranno di due livelli inferiori rispetto all'inquadramento finale. Nel secondo periodo, l'inquadramento e la retribuzione saranno invece di un livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale.

Resta inteso che, l'Apprendista con la qualifica finale al livello D1 permarrà per entrambi i periodi al livello D2.

Mentre, la retribuzione dell'Apprendista per la qualifica finale di Operatore di Vendita di Terza Categoria sarà, nel primo periodo, pari all'80% (ottanta percento) di quella prevista per l'Operatore di Vendita di Quarta Categoria e, nel secondo periodo, pari al 90% (novanta per cento).

Tab.1) Durata ed inquadramenti durante l'Apprendistato Professionalizzante

Col. 1	*Col. 2*	*Col. 3*	*Col. 4*	*Col. 5*	*Col. 6*	*Col. 7*	*Col. 8*
Livello Finale	***1° Periodo***		***2° Periodo***		***Durata Totale***	***Totale ore di Formazione***	
						Teorico	**Pratica**
A1 (ex A)	18 mesi	B1 (ex B2)	18 mesi	A2 (ex B1)	**36 mesi**	80	160
A2 (ex B1)	18 mesi	B2 (ex B3)	18 mesi	B1 (ex B2)	**36 mesi**	80	160
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 (ex B2)	18 mesi	C1 (ex C)	18 mesi	B2 (ex B3)	**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 (ex B3)	18 mesi	C2 (ex D1)	18 mesi	C1 (ex C)	**36 mesi**	64	116
C1 (ex C)	16 mesi	D1 (ex D2)	16 mesi	C2 (ex D1)	**32 mesi**	48	112
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
C2 (ex D1)	15 mesi	D2 (ex E)	15 mesi	D1 (ex D2)	**30 mesi**	40	80
D1 (ex D2)	14 mesi	D2 (ex E)	14 mesi	D2 (ex E)	**28 mesi**	40	80

* * * * * * * * *

In materia di **proroga del termine finale del Contratto di Apprendistato** in caso di **sospensione** dal lavoro dell'Apprendista con intervento degli **ammortizzatori sociali** applicabili durante la **pandemia "Covid-19"** o di altre assenze correlate o determinate da Covid, si riporta l'estratto dell'Interpretazione En.Bi.C. Prot. n. 57/2020.

[...]

A. PREMESSE

a) Il contratto di apprendistato professionalizzante è un contratto a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani di età compresa tra 18 e 29 anni. Al termine del periodo formativo previsto dal Piano Formativo Individuale (P.F.I.), il datore, in funzione delle competenze acquisite dall'apprendista, può qualificarlo o meno, così come il rapporto di lavoro può cessare o meno al termine del periodo di formazione e lavoro. Il contratto di apprendistato ha un contenuto essenziale "misto di formazione e lavoro" (il datore di lavoro si obbliga a corrispondere all'apprendista la formazione necessaria al conseguimento di una qualificazione professionale, nei contenuti, forma e modi concordati in sede di assunzione nel Piano Formativo Individuale, con il conseguente obbligo dell'apprendista di rendere una prestazione lavorativa, utile ad acquisire l'esperienza teorica e pratica prevista ed a giustificare l'erogazione della retribuzione).

b) *Il comma 2, dell'art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede: "Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato, il quale non può essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento".*

c) *L'art. 93 del c.c.n.l. "Commercio", sottoscritto a Roma il 28 dicembre 2016, rinnovato il 17 dicembre 2019 tra le Associazioni datoriali ANPIT, CIDEC, CONFIMPRENDITORI e UNICA, con le Organizzazioni sindacali CISAL Terziario, con l'assistenza di CISAL, CIU e CONFEDIR, prevede per la generalità delle figure professionali e a seconda del livello finale d'inquadramento, la durata del contratto di apprendistato da un minimo di 28 mesi ad un massimo di 36 mesi di calendario.*

d) *L'art. 10 dell'accordo interconfederale sulla Disciplina dell'apprendistato in Allegato 2 al citato c.c.n.l. prevede che: "in caso di assenze con diritto alla conservazione del posto (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio) superiori a 30 giorni complessivi di calendario, il contratto di apprendistato sarà prolungato per un periodo massimo pari alla durata delle assenze, fermo restando il limite massimo temporale di durata del contratto di apprendistato" (di calendario).*

e) *Nell'apprendistato, i periodi di sospensione dell'attività lavorativa con intervento degli ammortizzatori sociali determinano la corrispondente mancata formazione dell'apprendista, sia come affiancamento al personale qualificato sia quella d'aula, quando comprese nel periodo di sospensione, con conseguente caduta temporanea di un elemento essenziale del contratto stesso (la formazione).*

f) *La pandemia "Covid-19", per l'eccezionalità della sua portata e per la sua estensione temporale, ha determinato, anche quale conseguenza di prescrizioni legali cogenti sulla chiusura o riduzione di attività, molte sospensioni dal lavoro che, se prolungate, determinano nocumento formativo all'Apprendista che, giunto al termine temporale di calendario concordato, potrebbe non aver ancora acquisito tutte le competenze proprie delle mansioni per le quali è in formazione, con il conseguente rischio di mancata assegnazione della qualifica.*

g) *Le norme speciali emanate durante l'emergenza sanitaria Covid-19 prevedono anche specifiche discipline per la generalità dei lavoratori, in tema di assenze dal lavoro correlate al Covid-19 e/o sul periodo obbligatoriamente trascorso in quarantena domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, precisando che tali assenze non sono computabili ai fini del periodo di comporto contrattuale.*

h) *È interesse delle parti sottoscrittrici il c.c.n.l. in epigrafe promuovere la corretta applicazione degli istituti contrattuali in modo che, anche nelle situazioni di emergenza (come quella collegata alla pandemia Covid-19), siano garantiti, per quanto di loro competenza, gli obiettivi che caratterizzano il rapporto di lavoro subordinato di apprendistato, anche facendo ricorso ad analogie concorrenti, quando in assenza di previsioni legali specifiche.*

B. TESTO DELL'INTERPRETAZIONE ESTENSIVA

La Commissione, tutto quanto sopra premesso:

- *verificato il vigente c.c.n.l. "Commercio", sottoscritto a Roma il 28 dicembre 2016, rinnovato il 17 dicembre 2019 tra le Associazioni datoriali ANPIT, CIDEC, CONFIMPRENDITORI e UNICA, con le Organizzazioni sindacali CISAL Terziario, con l'assistenza di CISAL, CIU e CONFEDIR;*
- *tenuto conto delle limitazioni legalmente imposte alle attività economiche durante il periodo emergenziale per pandemia da Covid-19, con conseguente sospensione delle attività lavorative od astensioni obbligatorie per malattia o isolamento;*
- *vista la vigente previsione dell'art. 10 dell'Accordo interconfederale sulla disciplina dell'apprendistato sul prolungamento del periodo di apprendistato professionalizzante in caso di assenze con diritto alla conservazione del posto del lavoratore;*
- *vista la previsione legale di neutralità delle "assenze Covid correlate" ai fini del computo dei periodi di comporto contrattuale;*
- *considerata che la sospensione delle attività lavorative con intervento degli ammortizzatori sociali, durante la pandemia Covid-19, è un evento imprevisto, transitorio, oggettivo, collettivo ed estraneo alle scelte sia datoriali che dei lavoratori;*
- *sentite le Parti sottoscrittrici il c.c.n.l. "Commercio" rinnovato il 17 dicembre 2019;*

emette la seguente Interpretazione estensiva in materia di prolungamento del periodo di apprendistato professionalizzante anche nei casi di sospensione dal lavoro Covid correlate e/o con intervento degli ammortizzatori sociali, anche in deroga.

1) (Immediatamente applicabile). *In tutti i casi di sospensione delle attività lavorative e/o formative dell'Apprendista, con intervento degli ammortizzatori sociali "a zero ore giornaliere" o a causa di "malattia Covid-19" o nei relativi periodi di quarantena, che nel corso della durata del contratto di Apprendistato fossero complessivamente superiori a due settimane di calendario, ciascuna delle Parti ha diritto, a semplice domanda, all'automatico prolungamento del termine finale dell'Apprendistato, fermo restando il limite massimo temporale di durata del contratto di 36 mesi di calendario.*

2) (Applicabile solo previa conferma del Ministero del lavoro e/o dell'I.T.L. competente). *Nel caso in cui nel P.F.I. fosse già stata prevista una durata del contratto di Apprendistato pari al limite legale complessivo di 36 mesi di calendario, la Commissione, qualora vi fosse concorde interesse all'integrale sviluppo del Piano Formativo Individuale, altrimenti compromesso dalle sospensioni Covid correlate, ritiene possibile la prosecuzione del Contratto oltre i predetti termini legali di calendario, solo previa conferma del Ministero del Lavoro in risposta al relativo Interpello e/o apposita domanda e conferma di proroga all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente. Ciò, ad avviso della Commissione, fermo restando il rispetto del termine complessivo legale di 36 mesi di lavoro e formazione svolti dall'apprendista.*

Allo scopo, quindi, proprio al fine di assicurare il rispetto degli elementi essenziali del Piano formativo individuale, le Associazioni sottoscrittrici presenteranno interpello al Ministero del

lavoro per ottenere conferma dell'eccezionale possibilità di superamento dei limiti di durata di calendario dei contratti di apprendistato qualora vi fossero state significative e documentate sospensioni del lavoro e/o della formazione determinate dalla pandemia o ad essa correlate.

C. EFFICACIA DELLA PRESENTE INTERPRETAZIONE CONFERMATIVA

La presente Interpretazione è immediatamente applicabile quando la durata complessiva del contratto di apprendistato, ancorché prolungata rispetto alle previsioni dell'art. 93 del c.c.n.l., permane entro i limiti legali di 36 mesi di calendario.

Per quanto riguarda la proroga dei contratti di apprendistato oltre i predetti limiti di 36 mesi di calendario, i cui destinatari sono gli apprendisti per i livelli d'approdo A1, A2, B1 e B2 (cioè per gli impiegati direttivi o gestionali), tale possibilità sarà applicabile, come sopraddetto, solo previa conferma del Ministero del lavoro e/o dell'Ispettorato territoriale del Lavoro competente. [...]

Art. 94 - Apprendistato Professionalizzante: disciplina previdenziale e assistenziale - Per i Contratti d'Apprendistato si applicano le discipline legislative vigenti in materia. Ai fini previdenziali, gli Apprendisti saranno assicurati al pari dei Lavoratori qualificati.

Gli Apprendisti, salvo diverse previsioni legali in deroga, saranno esclusi dai trattamenti d'integrazione salariale.

Art. 95 - Apprendistato Professionalizzante: malattia e infortuni - In caso di malattia o infortunio spettano al Lavoratore Apprendista, gli stessi trattamenti previsti dagli artt. 139 e 140 del presente CCNL per la generalità dei Lavoratori.

Art. 96 - Apprendistato Professionalizzante: recesso in costanza di protezione - Per il recesso dell'Apprendista in costanza di protezione, si rinvia all'Accordo Interconconfederale sull'Apprendistato, allegato al presente CCNL.

Art. 97 - Apprendistato Professionalizzante: proporzione numerica - Il numero massimo di Apprendisti da assumere presso l'Azienda, direttamente o indirettamente, per il tramite delle Agenzie di somministrazione, a tempo indeterminato o determinato stagionale, non potrà superare il rapporto di 3 (tre) a 2 (due) rispetto alle maestranze specializzate e qualificate presenti.

In caso di Aziende che occupano un numero di Lavoratori inferiore a 10 (dieci), il numero di Apprendisti non potrà superare il 100% (cento per cento) dei Lavoratori qualificati in servizio.

Se un'azienda ha alle proprie dipendenze Lavoratori qualificati in numero inferiore a 3 (tre), potrà assumere al massimo 3 (tre) Apprendisti.

Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano alle imprese artigiane per le quali trova applicazione l'art. 4 della L. n. 443/1985.

Art. 98 - Apprendistato Professionalizzante: stabilizzazione - L'Azienda con più di 50

(cinquanta) Lavoratori dipendenti potrà assumere Apprendisti solo qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 20% (venti percento) dei contratti di Apprendistato scaduti nei 36 (trentasei) mesi precedenti.

Se nei 36 (trentasei) mesi precedenti sono scaduti meno di 3 (tre) contratti d'Apprendistato, l'Azienda è esonerata dal vincolo che precede.

Non sono computati tra i contratti scaduti:

a) i rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;

b) i dimissionari;

c) i licenziati per giusta causa;

d) chi rifiuta di rimanere in servizio.

Art. 99 - Apprendistato Professionalizzante: trattamento normativo - L'Apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, al trattamento normativo dei Lavoratori di qualifica pari a quella per la quale egli compie l'apprendistato.

Le ore d'insegnamento teorico e pratico mediante "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. 100 - Apprendistato Professionalizzante: diritti - L'Azienda 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. Si escludono dal limite che precede eventuali tempi di formazione retribuita esterna all'orario ordinario di lavoro;
4. non adibire l'Apprendista a lavori di manovalanza * e non sottoporlo, comunque, a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per la quale è stato assunto;
5. accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
6. accordare all'Apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 8 (otto) ore settimanali per non più di 20 (venti) settimane nel triennio o pro-quota;
7. in caso di interruzione del rapporto prima del termine, a richiesta dell'Apprendista, attestare l'attività formativa svolta;

8. informare periodicamente la famiglia dell'Apprendista minore d'età, o chi esercita legalmente la *potestà genitoriale*, 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. 101 - Apprendistato Professionalizzante: doveri - 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 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. 188, 189 e 192;
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. 102 - Apprendistato Professionalizzante: competenze degli Enti Bilaterali - Le apposite Commissioni istituite presso l'En.Bi.C., o le altre sedi di Certificazione previste, 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.*

Art. 103 - Apprendistato Professionalizzante: Lavoratori in mobilità - È possibile assumere con Contratto di Apprendistato professionalizzante i Lavoratori beneficiari di Indennità di mobilità o di disocuppazione, 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. 104 - Apprendistato Professionalizzante: computo - Gli Apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalla Legge e dal CCNL per l'applicazione di particolari normative e istituti, salvo non sia diversamente ed esplicitamente specificato dalla norma o dal Contratto Collettivo.

Art. 105 - 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 Interconconfederale, allegato al presente CCNL.

TITOLO XIX
MOBILITA' VERTICALE

Premessa

La crisi, oltre che ridurre il numero dei Lavoratori complessivamente occupati, postula l'estensione dell'area delle competenze professionali richieste, prima "puntuali", con progressivo arricchimento dei contenuti del lavoro mentre, l'intepretazione restrittiva e formale dell'art. 2103 c.c., consiglia ricerche "esterne" di professionalità, che sarebbero state altrimenti formabili in azienda.
In situazioni di costante sviluppo e di elevata mobilità tra aziende diverse, tale impostazione non determinava particolari svantaggi; viceversa, ora, tale rigidità danneggia i Lavoratori nello sviluppo interno delle carriere così come le Aziende, che si trovano costrette a ricercare specifiche competenze esterne, estranee 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 arrichimento delle mansioni permanendo nella medesima area lavorativa. Esempio: un Lavoratore amministrativo addetto "alla prima nota" che acquisce anche la "contabilità fornitori") e la Mobilità Verticale per mansioni superiori d'area eterogenea (per tali intendendosi un arricchimento di 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., 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, per il tramite dell'Ente Bilaterale di Categoria, degli obiettivi, dei contenuti, dei tempi, delle verifiche aziendalmente previsti e del previsto livello d'approdo, in assonanza con l'articolato contrattuale di riferimento.

Art. 106 - 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 di Categoria (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) formalizzazione, al positivo compiersi del periodo previsto, 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 alla Mobilità Verticale**, che le Parti potranno quindi 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 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 per il livello B2, e così via.

Art. 107 - Mobilità Verticale: procedure d'attivazione del Patto di Prova per l'acquisizione di mansioni superiori d'area omogenea - L'Azienda e il Lavoratore, nel rispetto delle presenti previsioni contrattuali, possono concordare un *iter di ingresso* alle mansioni superiori omogenee, che preveda un'iniziale libera reversibilità durante il "*Patto di prova per mansioni superiori d'area omogenea*". Pertanto, l'acquisizione del livello superiore diventerà definitiva solo al positivo compiersi del Patto di prova per la mansione superiore.
La durata di tale Patto di prova, per qualsiasi mansione superiore, è fissata in mesi 6 di effettivo lavoro e dovrà risultare da atto scritto.
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 la retribuzione del livello di partenza.
Dal positivo superamento del Patto di prova, la retribuzione e il livello d'inquadramento saranno quelli previsti per la mansione superiore.
Eventuali condizioni economiche previste *Ad Personam* nel livello di partenza, per effetto della novazione e per l'eterogeneità delle mansioni, saranno di diritto assorbibili, fino a concorrenza, all'atto dell'acquisizione del livello di approdo.

Art. 108 - Mobilità Verticale: procedure d'attivazione per l'acquisizione di mansioni superiori d'area eterogenea - Nel caso di mansioni superiori sostanzialmente novative, è data la possibilità di prevedere, oltre al Patto di Prova che abilita alla prosecuzione dell'esperimento, un tempo ulteriore 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 al precedente articolo 106, 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 conformi alla seguente Tabella 1).

Tab. 1): Livelli iniziali, tempi di prova, livelli di approdo e durata della formazione nella Mobilità Verticale per mansioni in area eterogenea
(i livelli d'inquadramento sono stati aggiornati al sistema di classificazione europeo E.Q.F., così come previsto dal Verbale d'Incontro per il rinnovo contrattuale del 17/12/2019)

Livello iniziale	Mesi di prova per l'esperimento *	Mesi di Durata Complessiva di Formazione *	Livello di approdo
A2 (ex B1)	6	18	A1 (ex A)
B1 (ex B2)	6	16	A2 (ex B1)
B2 (ex B3)	5	14	B1 (ex B2)
C1 (ex C)	4	12	B2 (ex B3)
C2 (ex D1)	3	10	C1 (ex C)
D1 (D2)	2	8	C2 (ex D1)
D2 (ex E)	1	6	D1 (ex D2)

** I tempi della Prova e della Formazione s'intendono di effettivo lavoro, come indicato al punto 2) dell'art. 175 del presente CCNL.*

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

TITOLO XX
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 inerenti alle mansioni richieste, con conseguente difficoltà di nuovo inserimento lavorativo. Le Parti, al fine di favorire l'occupazione di quanti si trovino nelle condizioni sopra descritte, sempre che in sede di assunzione non abbiano documentato le pregresse competenze, concordano sulla

possibilità di un contratto d'assunzione con "Condizioni d'ingresso" che preveda, nel periodo iniziale di formazione, l'inquadramento al livello inferiore rispetto a quello altrimenti spettante per le mansioni che saranno compiutamente espletande.

Art. 109 - 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 articolo 106, 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.

In caso di accoglimento della richiesta, l'Ente Bilaterale di Categoria emetterà **Parere di Conformità sulle Condizioni d'Ingresso**, che le Parti potranno quindi attivare.

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).

Tab. 2): Livelli iniziali, di approdo e durata della formazione nelle Condizioni d'Ingresso (i livelli d'inquadramento sono stati aggiornati al sistema di classificazione europeo E.Q.F., così come previsto dal Verbale d'Incontro per il rinnovo contrattuale del 17/12/2019)

Livello iniziale	Mesi di Durata Complessiva di Formazione *	Livello di approdo
A2 (ex B1)	32	A1 (ex A)
B1 (ex B2)	30	A2 (ex B1)
B2 (ex B3)	28	B1 (ex B2)
C1 (ex C)	22	B2 (ex B3)
C2 (ex D1)	20	C1 (ex C)
D1 (D2)	16	C2 (ex D1)
D2 (ex E)	12	D1 (D2)

** I tempi di formazione s'intendono di effettivo lavoro, come indicato al punto 2) dell'art. 175 del presente CCNL.*

Anche in questo caso, superato il Patto di prova contrattualmente previsto per il livello di approdo (art. 113) e le previste verifiche periodiche, entro i termini massimi di Formazione riassunti nella Tabella 2) che precede, 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, avrà diritto all'inquadramento contrattuale conseguente alle mansioni espletande, ma

senza riconoscimento di differenze retributive arretrate.

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 XXI
LAVORATORI: COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 110 - Lettera di Assunzione o Contratto Individuale di lavoro - L'assunzione del personale deve essere effettuata secondo le norme di Legge in vigore. Ai fini della prova, l'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

a) tipologia contrattuale (*esempio: tempo parziale o determinato ecc.*);

b) mansioni, qualifica e livello d'inquadramento attribuiti al Dipendente (*vedi art. 173 e 176*), l'eventuale "*Mobilità Verticale*" o le eventuali "*Condizioni d'ingresso*" (*vedi Titoli: XIX, XX e XLVIII*);

c) l'indicazione del CCNL applicato: "*per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai, Dipendenti dei Settori del Commercio sottoscritto tra ANPIT, CIDEC, CONFIMPRENDITORI e UNICA, con CISAL Terziario, CIU e CONFEDIR*";

d) termine di decadenza della proposta d'assunzione e data prevista d'inizio del lavoro;

e) durata dell'eventuale periodo di prova (*vedi successivo art. 113*);

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. 199*);

g) orario di lavoro da effettuare. *Quando il lavoro è articolato in turni, l'indicazione potrà avvenire mediante rinvio al calendario aziendale dei turni programmati. Quando i turni prevedono anche lavoro domenicale o coincidente con le festività, tale fatto dovrà essere indicato nella Lettera di Assunzione, con esplicita accettazione del Lavoratore e prevedere la relativa indennità*;

h) l'accettazione delle Clausole Elastiche (*vedi art. 123*);

i) 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: XIX e XX*);

k) altre specifiche informazioni richieste per le varie tipologie contrattuali (*patente, certificati ecc.*);

l) altre eventuali condizioni particolari concordate quale, ad esempio, la previsione che il Lavoratore utilizzi la propria autovettura per motivi di lavoro e i criteri dei relativi rimborsi chilometrici;

m) la precisazione "*per tutto quanto sopra non definito, s'applicheranno le disposizioni del CCNL applicato: "per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai, Dipendenti dei Settori del Commercio sottoscritto tra ANPIT, CIDEC, CONFIMPRENDITORI e UNICA, con CISAL Terziario, CIU e CONFEDIR*".

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'Azienda 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'Ente Bilaterale Confederale: info@enbic.it*), del quale il Lavoratore dovrà attestare l'avvenuta ricezione.

Art. 111 - Assunzione: documenti - All'atto dell'assunzione, il Lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti, dei quali l'Azienda tratterà copia:

- ✓ carta d'identità o altro documento equipollente, tesserino codice fiscale o tessera sanitaria;
- ✓ certificati, diploma degli Studi compiuti o diploma o attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
- ✓ permesso di soggiorno in corso di validità (*per i Lavoratori extracomunitari*);
- ✓ referenze, altri documenti e/o certificati che l'Azienda ritenga opportuno richiedere o il Lavoratore presentare.

Il Lavoratore rilascerà all'Azienda:

- ❖ firma per integrale accettazione del contratto o proposta di assunzione;
- ❖ documenti e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- ❖ dichiarazione di espressa accettazione della normativa del CCNL a lui applicato: " "*per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai, Dipendenti dei Settori del Commercio sottoscritto tra ANPIT, CIDEC, CONFIMPRENDITORI e UNICA, 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'Azienda di ogni eventuale successiva variazione.**

In tale residenza/domicilio, l'Azienda trasmetterà le comunicazioni formali che, decorsa la compiuta giacenza, anche in caso di mancato ricevimento, s'intenderanno a tutti gli effetti ricevute dal Lavoratore.

Art. 112 - 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'Azienda, dal Medico Competente, dal Medico Specialista o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL.

La visita medica, ai fini dell'accertamento dell'idoneità del Lavoratore allo svolgimento delle mansioni cui è destinato, sarà invece effettuata esclusivamente dal Medico Competente.

Allorquando il Lavoratore contesti la propria idoneità fisica ad espletare le mansioni che gli sono state affidate, sarà sottoposto dal Medico Competente a visita medica e/o ad accertamenti a cura degli Enti Pubblici preposti.

TITOLO XXII
PERIODO DI PROVA

Art. 113 - 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 sin dall'inizio assunto a tempo indeterminato.

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 completare i giorni previsti dal Patto solo previo assenso scritto dell'Azienda, purchè 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.
2. Nel caso che precede, 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 di calendario prevista dalla Legge e dal presente CCNL.

Tabella 1: Durata del Periodo di Prova e dei preavvisi di recesso
(i livelli d'inquadramento sono stati aggiornati secondo le previsioni del Verbale d'Incontro Sindacale per il rinnovo contrattuale del 17/12/2019, con integrazione dell'Operatore di Vendita di 4° Categoria).

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4
Livello	**Periodo di prova ***	**Recesso Azienda ***	**Preavviso del lavoratore ***
Dirigente, Quadro A1 (ex A) e A2 (ex B1)	6 mesi	3 mesi	4 settimane
B1 (ex B2) Op. Vendita 1° Cat.	4 mesi	2 mesi	3 settimane
B2 (ex B3) Op. Vendita 2° Cat.	3 mesi	1,5 mesi	2 settimane
C1 (ex C) Op. Vendita 3° Cat.	2 mesi	1 mese	2 settimane
C2 (ex D1) e Op. Vendita 4° Cat. D1 (ex D2), D2 (ex E)	1 mese	15 giorni	1 settimana

* *di calendario.*

B. Clausola di durata minima del Patto di Prova

1. Le Parti, al fine di garantire un tempo minimo di verifica dell'effettiva capacità del Lavoratore in prova concordano, a favore del Dipendente, una clausola di durata minima pari al 50% (cinquanta percento) della durata prevista dal presente Contratto per il Patto di prova.
2. Pertanto, salvo i casi di *giusta causa* o *giustificato motivo*, solo superato il 50% (cinquanta percento) del periodo di prova previsto ed entro il limite massimo della stessa, il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dall'Azienda, senza obbligo di preavviso o indennità sostitutiva (*vedi colonna 3 della precedente Tabella 1*). Resta fermo il diritto del Lavoratore a ricevere il Trattamento di Fine Rapporto, oltre che la retribuzione diretta e differita maturata 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 durante lo svolgimento del Patto di Prova, qualora ciò sia previsto dalla Contrattazione di Secondo livello, il Datore potrà adottare iniziative obbligatorie per la formazione sui diritti e sui doveri del Lavoratore in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, conformi ai programmi predisposti dall'En.Bi.C., entro il limite di 8 (otto) ore.

Trascorso il Periodo di Prova, senza che nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione s'intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato, a tutti gli effetti, nell'anzianità di servizio.

Contrattazione 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.

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 così come modificato dalla Contrattazione di Secondo Livello, dovrà essere formalmente concordato e sottoscritto all'atto d'instaurazione del singolo rapporto di lavoro.

TITOLO XXIII
MANSIONI DEL LAVORATORE

Art. 114 - Mansioni del Lavoratore - Come previsto dall'attuale art. 2103 c.c., il Lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.
In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidano sulla posizione dei

Lavoratori, gli stessi, 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 di inquadramento inferiore 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 gli elementi retributivi che erano collegati a particolari modi di svolgimento della precedente prestazione lavorativa, mentre l'ulteriore sviluppo di carriera e di retribuzione sarà quello proprio del nuovo inferiore livello.

Art. 115 - 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 senza il criterio di prevalenza 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, però, il Lavoratore percepirà un'***Indennità di sostituzione*** commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello della mansione superiore, proporzionata al tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.

Art. 116 - Mansioni: mutamento - Al Lavoratore dipendente che per almeno un mese solare 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 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 12 (dodici) mesi di effettivo lavoro nell'arco dell'ultimo triennio.

Art. 117 - Mansioni: Jolly - Sono considerati Jolly quei Lavoratori dipendenti assegnati permanentemente e per l'intero orario di lavoro a mansioni che comprendono qualifiche diverse che possono anche articolarsi su più categorie contrattuali. L'inquadramento dei Jolly sarà al livello della mansione temporalmente prevalente, mentre la retribuzione sarà conforme al terzo comma del precedente art. 115 "*Mansioni promiscue*".

TITOLO XXIV

ORARIO DI LAVORO

Art. 118 - 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 (quaranta) ore (ordinarie) settimanali, distribuite su 5 (cinque) giorni, seguiti da due giorni, uno di riposo ed una festività o 6 (sei) giornate lavorative consecutive, seguite da una festività.

Nel contratto di assunzione dovrà essere fissata la distribuzione dell'orario di lavoro, la sua collocazione prevalente (*diurno/notturno/turni a ciclo continuo, ecc.)* e la collocazione del giorno di riposo. Nel caso di lavoro a turni, l'orario di lavoro potrà essere definito mediante rinvio alla relativa turnistica che il Datore di lavoro dovrà comunicare settimanalmente al Lavoratore, di regola entro la giornata di giovedì, 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 sopraggiunta inidoneità, oppure documentata forza maggiore o proporzionato evento imprevisto.

Art. 119 - Orario di lavoro: limiti - Tenuto conto dell'esigenza di risposta alle domande di servizi per eventi, correlati alle aperture domenicali, alla stagionalità e/o festività e/o ai periodi feriali o simili e delle esigenze di riposo dei Lavoratori, le Parti convengono che la durata dell'orario di lavoro, comprensivo del lavoro ordinario, straordinario o straordinario con riposi compensativi e delle intensificazioni con accredito nella Banca delle Ore, non potrà superare nel tempo pieno i seguenti limiti massimi.

a) **Giornaliero**: 12 ore, di cui 8 ore di lavoro ordinario e 4 ore di lavoro straordinario e/o straordinario con riposo compensativo e/o Banca delle Ore;
b) **Settimanale**: 60 ore (*ordinario + straordinario + straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore*), purché entro il limite massimo di 2 settimane al mese;
c) **Mensile**: 216 ore (*ordinario + straordinario + straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore*);
d) **Semestrale**: 1296 ore (*ordinario + straordinario + straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore*), purché entro il limite di 12 settimane a 60 ore settimanali e le restanti settimane a 48 ore;
e) **Straordinario annuo**: 300 ore;

f) **Saldo continuo attivo o passivo nella Banca delle Ore**: è fissato dalle Parti nel massimo di 160 ore.

Quanto precede, fermo restando il rispetto negli **ultimi 12 mesi** della **Media Mobile** di lavoro ordinario, straordinario, saldi positivi dei riposi compensativi e della Banca delle Ore **di 48 ore settimanali**.
Nei casi di assoluta straordinarietà e urgenza, solo con Accordo sottoscritto con la RSA, potranno essere ammesse brevi e motivate deroghe ai limiti massimi giornalieri e settimanali di cui sopra.

Art. 120 - Orario di lavoro: esemplificazioni dei profili

Premessa

Qualora si presenti il cosiddetto servizio "H24", per tale intendendosi la copertura del servizio senza soluzione di continuità, che necessita quindi di turni di lavoro alterni a "nastro continuo", al fine di permettere un'equilibrata rotazione "giorno/notte" per ciascun Lavoratore, i turni non possono essere impostati secondo lo schema usuale detto "5+1+1" (cinque giorni di lavoro, uno di riposo e uno festivo), a meno di codificare la possibilità delle c.d. "maratone" e, cioè, di ridurre di un turno nei profili "5+2" o "6+1", la durata della festività settimanale, permettendo così l'anticipazione del turno successivo. Al fine d'evitare tale gravosa soluzione, la scelta delle Parti è stata quella d'individuare con favore, per tutti i casi di servizio a ciclo continuo, la turnistica detta "6+1+1" (sei giorni di lavoro, uno di riposo e uno festivo).

A. Orario giornaliero di lavoro su 5 (cinque) giorni, con turni "5 + 2":
Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 (quaranta) ore, si realizza ordinariamente attraverso la prestazione di 5 (cinque) giornate lavorative di 8 (otto) ore, da effettuarsi, normalmente, nei giorni dal lunedì al venerdì. L'articolazione d'orario "5+2" prevede 52 (cinquantadue) cicli settimanali per anno solare. È un orario che può articolarsi su uno, due o tre turni giornalieri, con copertura "H24" nei primi 5 giorni della settimana.

B. Orario giornaliero di lavoro su 6 (sei) giorni, con turni "6 + 1":
Tale forma di articolazione si realizza ordinariamente attraverso la distribuzione in 6 (sei) giornate lavorative di 6,66 (sei e sessantasei) ore, o diversa previsione, sempre nel limite medio di 40 (quaranta) ore settimanali di lavoro ordinario, per 52 (cinquantadue) cicli settimanali per anno solare. È un orario particolarmente adatto alla copertura estesa degli esercizi e servizi o alla saturazione degli impianti, potendosi agevolmente svolgere il doppio turno giornaliero, con 13,33 ore di copertura nei primi 6 (sei) giorni della settimana.

C. Orario di lavoro (nei servizi H24), con turni di "6 + 1 + 1":
Tale turnistica prevede l'effettuazione di 45,63 "cicli settimanali", comprensivi delle 4 (quattro) settimane di ferie, ciascuno di 8 (otto) giorni, dei quali 6 (sei) sono lavorati con

8 (otto) ore giornaliere, uno è di riposo e uno è di festività mobile.
Tale profilo d'orario si differenzia dal "5+2" per un diverso numero di ore lavorabili nell'anno:

- nel "5+2": vi sono 1.904 ore lavorabili e 176 ore di ferie (*52 cicli settimanali x 40 ore = 2080 - 176 = 1.904);*
- nel "6+1+1": vi sono 2.014,24 ore lavorabili e 176 ore di ferie (*45,63 cicli settimanali x 48 ore = 2.190,24 - 176 = 2.014,24*).

A compensazione delle maggiori ore lavorabili con tale profilo d'orario (110,24 ore/anno), sarà riconosciuta una maggiorazione della ***R.M.N.*** del 6% (sei percento), così come previsto agli artt. 194 e 195.
Tale maggiorazione è dovuta per tutti i mesi solari di effettuazione del turno "6+1+1" ed è già comprensiva dei riflessi su ferie, tredicesima e T.F.R.

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. Potrà prevedere, inoltre, ogni altra deroga in tema d'orario di lavoro, di riposi e di straordinari, purché consentita, giustificata e contenuta nei limiti previsti dal presente CCNL e dalle norme inderogabili di Legge.

Art. 121 - Orario di lavoro settimanale: criteri di computo - L'orario di lavoro si misura con gli strumenti a tale scopo predisposti dall'Azienda: *orologi, marcatempo, badge magnetici, rilievi biometrici, firma di accesso, ecc.* Non si computano nell'orario di lavoro, 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 (c.d. "*pausa caffè*", quando aziendalmente concordata), della durata massima di 10 minuti presi sia all'interno che all'esterno dell'Azienda, ad eccezione della pausa di refezione di almeno 15 (quindici) minuti prevista nei turni con orario di lavoro continuato (***Nota bene***: *Condizioni più favorevoli potranno essere aziendalmente previste dalla Contrattazione di Secondo livello)*;
- le soste calendarizzate per pausa pranzo di durata non inferiore a 15 (quindici) minuti e complessivamente non superiori a 2 (due) ore, 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 neanche ai fini del riposo giornaliero, che dev'essere continuativo*);
- il tempo impiegato per recarsi dall'abitazione del Lavoratore alla sede abituale di lavoro o per rientrare dal lavoro all'abitazione.

Art. 122 - Orario di lavoro: composizione multiperiodale dell'orario ordinario di lavoro - La composizione multiperiodale dell'orario di lavoro si effettua mediante ricorso allo straordinario con riposo compensativo (*nei casi individuali*) e/o alla Banca delle Ore (*nei casi collettivi*).

In tali casi, previa motivata comunicazione alla RSA, l'Azienda potrà stabilire regimi d'orario ordinario diversi in particolari periodi dell'anno, superando in regime ordinario, per il tempo previsto, le 40 (quaranta) ore settimanali, fino al massimo di 60 (sessanta), prevedendo poi una successiva corrispondente diminuzione dell'orario ordinario di lavoro in altri periodi dell'anno.

In ogni caso, nell'arco mobile di 12 (dodici) mesi, la media delle ore ordinarie lavorate previste nei regimi d'orario "5+2" e "6+1" dovrà essere di 40 (quaranta) settimanali. (Per gli altri limiti, confrontare il precedente articolo 119).

Resta inteso che il Lavoratore dovrà conoscere, sin dal momento di comunicazione della composizione multiperiodale dell'orario di lavoro, i propri diritti in tema di recupero dei riposi individuali, in modo da poterli correttamente esercitare.

L'Azienda comunicherà ai Lavoratori le date di recupero dei riposi collettivi con preavviso di almeno 2 (due) settimane.

Art. 123 - Orario di lavoro: Clausola Elastica - In caso di temporanea necessità aziendale

dovuta a ragioni tecniche od organizzative, nel tempo pieno sarà possibile variare per il singolo Lavoratore la collocazione dell'ordinario orario di lavoro, purchè tale variazione sia richiesta con un preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi e sia contenuta nei limiti del 25% (venticinque percento) dell'orario e di 20 (venti) giorni lavorativi per anno.

Al di fuori dei predetti accordi, l'applicazione della presente Clausola Elastica determina il diritto all'*Indennità per Clausola Elastica*, per le sole ore variate, pari al 5% (cinque percento) della ***Retribuzione Oraria Normale*** quale ristoro del disagio causato al Lavoratore (*per esempio, a causa dell'anticipo del lavoro*).

Esempio:

Normale Orario di lavoro: dalle 9:00 alle 13:00 e dalle 14:00 alle 18:00, per un totale di 8 (otto) ore ordinarie.

Variazione richiesta: dalle 8:00 alle 12:00 e dalle 13:00 alle 17:00, sempre per un totale di 8 (otto) ore ordinarie.

L'Indennità risarcitoria, dovuta al Lavoratore per "Clausola Elastica", pari al 5% (cinque per cento) della R.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 (sei) ore il Lavoratore ha svolto la prestazione lavorativa nel normale orario di lavoro precedentemente pattuito.

L'attivazione delle Clausole Elastiche, è subordinata alla presenza di giustificati motivi aziendali e, oltre il limite di 20 (venti) giorni lavorativi, all'accordo del Lavoratore, espresso nei seguenti modi:

- in sede di assunzione: nel Contratto di lavoro, con apposita previsione;
- in sede sindacale: con sottoscrizione di un Accordo Sindacale Assistito;
- in sede bilaterale: avanti la competente Commissione Bilaterale istituita presso l'En.Bi.C.

Art. 124 - 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 degli stessi.
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 diverso accordo con la RSA, dovranno essere avvicendati allo scopo di evitare che abbiano a prestare la loro opera sempre in ore notturne.
Nei servizi di portineria, custodia, cassa e simili, tenuto conto delle esigenze di tutela dei beni, il Lavoratore, salvo gravi e documentati eventi di forza maggiore, non potrà lasciare il proprio posto di lavoro prima dell'arrivo del collega che lo sostituirà *(effettuando, quindi, lavoro straordinario prolungato),* pena la sanzione prevista per l'infrazione disciplinare dell'abbandono del posto di lavoro.
In caso di ritardo del sostituto, il Lavoratore avviserà tempestivamente il personale preposto, affinché egli possa verificare il ritardo e dare le necessarie disposizioni di servizio al Lavoratore smontante.

Art. 125 - 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'Azienda 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'Azienda, in accordo con la RSA, si attiverà la Banca delle Ore o si effettuerà, in presenza dei necessari requisiti, domanda di sospensione con integrazione salariale, secondo le vigenti previsioni di Legge.
La sospensione del lavoro disposta dall'Azienda senza retribuzione e/o accesso alla CIG, che oltrepassi i 15 (quindici) giorni, salvo diverso Accordo tra Azienda e RSA per il prolungamento di tale termine, darà diritto al lavoratore di dimettersi "per giusta causa", con riconoscimento di tutte le indennità di fine rapporto, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso e l'accesso agli ammortizzatori sociali previsti per il licenziamento.

Art. 126 - Orario di lavoro nei Servizi: personale discontinuo o di semplice attesa e custodia -
Per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (*custodi, guardiani, portinai, addetti ai servizi antincendio, fattorini, uscieri, addetti alla reception, centralinisti, personale addetto alla conduzione degli impianti di condizionamento, frigoriferi e riscaldamento, autisti che non effettuano le operazioni di carico e scarico permanendo in attesa e altre eventuali esemplificazioni individuate dall'En.Bi.C. in sede di Interpretazione Contrattuale*), la durata normale dell'orario di lavoro ordinario settimanale potrà essere fissata nel contratto d'assunzione, normalmente, fino al limite di **45** (quarantacinque) ore.

I Lavoratori discontinui, a norma dell'art. 16 d) e p) del D.Lgs. 66/2003, sono esclusi dall'ambito d'applicazione della disciplina legale sull'orario normale di lavoro di cui all'art. 3 dello stesso Decreto Legislativo ma, al contrario, sono soggetti alla disciplina sulla durata massima settimanale di cui all'art. 4, salvo eventuali deroghe previste dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello, conciliate in funzione di rilevanti esigenze di servizio e con la salvaguardia dei diritti alla salute e degli interessi dei Lavoratori.

L'orario settimanale di lavoro, che può essere svolto con diversi sistemi (su 5 o 6 giorni), dovrà essere indicato nella lettera di assunzione.

Resta fermo che, quando la variazione d'orario sia richiesta dalla natura del servizio, la stessa potrà essere eccezionalmente richiesta in qualsiasi momento ma, normalmente, previa comunicazione scritta al Lavoratore entro 4 (quattro) giorni lavorativi dall'inizio del mese in cui la variazione avrà effetto.

Per i Lavoratori discontinui, la retribuzione mensile dovuta è quella prevista per il loro livello d'inquadramento (*livello D1 o D2*) correlato alla mansione normalmente svolta o al contenuto professionale prevalente.

La retribuzione oraria sarà ricavata dal rapporto tra la ***R.M.N.*** concordata e l'orario

settimanale pattuito moltiplicato per il coefficiente 4,33 con arrotondamento all'unità. Nel caso di decimale pari a 0.5, l'arrotondamento sarà all'unità superiore. Una volta superato l'orario di lavoro normale (*per esempio di 45 ore settimanali*), decorrerà la qualificazione del lavoro straordinario con la maggiorazione del 14% (quattordici per cento) per le prime 8 (otto) ore e del 17% (diciasette per cento) per le ore eccedenti.

Al pari di tutti gli altri Lavoratori, le percentuali di maggiorazione saranno incrementate in caso di lavoro straordinario prolungato con preavviso normale o tempestivo o urgente o in caso di straordinario spezzato, sempre con preavviso normale o tempestivo o urgente, come riportato nella successiva Tabella 1).

Tab. 1): Lavoro discontinuo - Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario *

	a) Descrizione dello straordinario	b) Maggiorazione per Straordinario Prolungato			c) Maggiorazione per Straordinario Spezzato**		
		Preavviso Normale	*Richiesta Tempestiva*	*Richiesta Urgente*	*Preavviso Normale*	*Richiesta Tempestiva*	*Richiesta Urgente*
A	Entro le 8 ore settimanali di straordinario	14%	17%	20%	17%	20%	23%
B	Oltre le 8 ore settimanali di straordinario	17%	20%	23%	20%	23%	26%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	23%	26%	29%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	25%	28%	31%
E	In regime notturno in giorno feriale	22%	25%	28%	25%	28%	31%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	28%	31%	34%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	30%	33%	36%

** Per le definizioni del lavoro notturno, "prolungato", "extra ordinario spezzato", "con preavviso", "tempestivo" e "urgente" si rinvia all'art. 33.*

*** Il Tempo minimo retribuito è di due ore, oltre il rimborso delle spese.*

Art. 127 - Orario di lavoro: minori - In materia di orario di lavoro dei minori si applicano le norme di Legge vigenti.

TITOLO XXV
PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONE D'ORARIO

Art. 128 - Personale Direttivo: Definizione e Indennità Mensile di Funzione Direttiva (sono stati aggiornati i livelli d'inquadramento secondo il Verbale d'Incontro Sindacale per il rinnovo contrattuale del 17/12/2019 ed integrata la previsione dell'Operatore di Vendita di 4° Categoria) -

Come prevede l'art. 17, comma 5 del D.Lgs. 66/2003, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei Lavoratori, le disposizioni dello stesso Decreto Legislativo relative all'orario di lavoro non si applicano ai Lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non sia misurabile o predeterminabile o sia scelta dai Lavoratori stessi. In particolare, vi è deroga quando si tratta di Dirigenti, di Personale Direttivo, di Personale viaggiante inquadrato quale Operatore di Vendita di 1ª, 2ª, 3ª e 4ª Categoria o di altri Lavoratori aventi, di fatto, l'autonomo potere di gestione del loro orario, anche quando esso è determinato da imprevedibili esigenze obiettive.

A tale effetto, si conferma che è da considerarsi Personale Direttivo quello addetto alla Direzione tecnica, commerciale o amministrativa dell'Azienda con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (come prevedeva l'art. 3 del R.D. 1955/1923), individuato nel personale, oltre a quello dirigenziale, che riveste la qualifica di "*Quadro*", di Impiegato di livello *"A1"* e *"A2"*, della Classificazione del presente CCNL.

Premesso quanto sopra, salvo diverso Accordo Collettivo o Individuale, poichè il Personale Direttivo, rispondendo del risultato, determina autonomamente, in via diretta o indiretta, il proprio orario di lavoro, non vi sarà specifica retribuzione per l'eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato nei giorni lavorativi e nei limiti della normalità (*nel tempo pieno: massimo 22 ore mensili)*, fermo il riconoscimento della seguente ***Indennità Mensile di Funzione Direttiva***, per 13 mensilità/anno:

- Livello "A2": € 100,00 lordi mensili;
- Livello "A1": € 115,00 lordi mensili;
- Livello "Quadro": € 130,00 lordi mensili.

In caso di Tempo Parziale, l'Indennità di Funzione Direttiva di cui sopra, dovrà essere proporzionata all'Indice di Prestazione del Lavoratore.

Il lavoro straordinario mediamente eccedente i predetti limiti o svolto nei giorni di riposo o di festività settimanale, dovrà essere distintamente retribuito con le maggiorazioni contrattuali, salvo che nel Contratto Individuale di Assunzione sia stata prevista una sua specifica voce di forfetizzazione.

In alternativa al pagamento dovuto, l'Azienda, all'atto della richiesta della prestazione di lavoro straordinario, potrà concordarne la sua compensazione, alle condizioni previste dal presente CCNL, con il riposo compensativo o con l'accredito delle ore di intensificazione nella Banca delle Ore.

TITOLO XXVI
RIPOSO GIORNALIERO E RIPOSO SETTIMANALE

Art. 129 - Riposo giornaliero - Il riposo giornaliero deve essere di almeno 11 (undici) ore consecutive nelle 24 (ventiquattro) ore. Per effetto dell'art. 17 del D.Lgs. 66/2003, nell'ambito della Contrattazione Aziendale di Secondo livello, a fronte di valide ragioni, potranno essere concordate deroghe motivate, 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 di 11 (undici) ore consecutive ogni 24 (ventiquattro) ore, potrà essere frazionato per non più di **12** (dodici) giorni lavorativi per anno solare, per le prestazioni lavorative svolte nelle seguenti ipotesi:

1) tempo degli inventari, redazione dei bilanci, adempimenti fiscali o amministrativi straordinari;
2) cambio della turnistica o del "nastro orario";
3) attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
4) fase d'avvio di nuove attività (*cioè, nei primi 90 giorni*);
5) attività promozionali o commerciali in occasione delle festività natalizie e pasquali;
6) vigilanza degli impianti e custodia dei beni.

Nei casi di **riposo frazionato**, in aggiunta ad altre eventuali maggiorazioni spettanti al Lavoratore (*esempio per lavoro notturno*), **sarà dovuta la maggiorazione del 10%** (dieci percento) della ***R.O.N.*** per tutte le ore di lavoro svolto all'interno del riposo inizialmente previsto.

Le ore di maggiorazione, dovranno essere calcolate dal momento dell'interruzione del riposo fino alla sua ripresa, indipendentemente dal fatto che siano o meno tutte lavorate (*per esempio per effetto di ore di viaggio, attesa e simili*).

Art. 130 - Riposo settimanale - Ai sensi di Legge, tutto il personale ha diritto a un riposo settimanale di 24 (ventiquattro) ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui all'articolo che precede. Tale riposo sarà normalmente coincidente con la domenica o, in caso di lavoro a turni o di aperture "*7 giorni su 7*", in altro giorno della settimana preventivamente stabilito.

Contrattualmente, nei profili d'orario "*5+1+1*" o "*6+1+1*", oltre al riposo settimanale è previsto un giorno di riposo aggiuntivo.

Nei servizi a turno continuo, il riposo settimanale coinciderà con quello previsto nel turno di lavoro e cadrà, prevalentemente, in giorno diverso dalla domenica. Inoltre, nei servizi "H24" con turni "6+1+1", il riposo settimanale o *festività mobile*, anzichè entro il 7° (settimo) giorno, sarà goduto entro l'8° (ottavo) giorno del ciclo "settimanale".

L'Azienda assicurerà una corretta rotazione dei riposi domenicali tra tutto il personale impiegato nei turni di servizio continuo.

Le Parti convengono sulla possibilità di ricorrere, mediante la Contrattazione Aziendale di Secondo livello, a diversi modi di godimento del riposo settimanale rispetto alla previsione del presente CCNL.

Ciò, in particolare:

1) al fine di favorire l'organizzazione dei turni e la rotazione extra-domenicale del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze dei servizi continui, che non effettuano il giorno di fermo settimanale;
2) al fine di rispondere alle esigenze di conciliazione della vita professionale con la vita privata e le esigenze familiari dei Lavoratori.

Nelle ipotesi elencate al comma precedente, il riposo settimanale potrà essere usufruito a

intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 (quattordici) giorni o nel diverso periodo eventualmente determinato dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello, corrisponda mediamente ad almeno 24 (ventiquattro) +11 (undici) ore di riposo ogni 7 (sette) giornate effettivamente lavorate.

Le Parti convengono, in via transitoria, che durante l'attesa della stipula degli Accordi Aziendali di Secondo livello, di cui al comma che precede, il numero dei riposi che, in ciascun anno, possono essere fruiti ad intervalli più lunghi di una settimana sia, al massimo, pari a **12** (dodici) e che nelle turnistiche "6 (*lavoro*) + 1 (*riposo*) + 1 (*riposo aggiuntivo*)", il giorno di riposo aggiuntivo sia considerato "neutro" anche nei casi in cui fosse lavorato.

Salvo che per i turnisti "6+1+1", per i quali è già prevista un'Indennità onnicomprensiva (art. 194), in caso di rinvio del riposo oltre il 7° (settimo) giorno, in assenza di relativo Accordo di Secondo livello, sarà riconosciuta al Lavoratore, a titolo risarcitorio, un'Indennità fissa di € 5,00 (cinque/00) per ciascuna settimana il cui riposo sia soggetto a rinvio, ma con il limite massimo di 2 (due) rinvii settimanali 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 del Riposo settimanale

Voce	*Descrizione*
➢ Limiti:	Due rinvii al mese, per il massimo di 12 rinvii all'anno.
➢ Condizioni:	Presenza di esigenze organizzative o personali e riconoscimento di un'Indennità fissa di € 5,00 (Euro cinque/00) lordi, per ciascuna settimana il cui riposo sia soggetto a rinvio.
➢ Possibilità:	E' prevista una diversa regolamentazione pattuita tra Azienda e R.S.A. con Accordo Aziendale di Secondo livello.
➢ Obblighi:	Se quanto precede fosse peggiorativo rispetto alla disciplina del CCNL, per l'applicazione dell'Accordo, è necessaria la conferma dei Lavoratori mediante Referendum Aziendale.

TITOLO XXVII
PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Art. 131 - Sintesi dei permessi contrattuali e legali - Ai Lavoratori sono 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**

Durata	Condizioni	Retribuzione [1]
Riposi di 4 (quattro) o 8 (otto) ore, per un limite complessivo pari al saldo del conto corrispondente alle ore di straordinario con riposo compensativo effettuato dal Lavoratore (*cfr. art. 189).*	Il Lavoratore potrà richiedere i riposi retribuiti nel rispetto del preavviso di almeno 2 (due) giorni lavorativi, salvo i casi di documentata impossibilità, imprevedibilità o urgenza. Per la concessione di tali permessi, l'Azienda dovrà privilegiare la scelta del Lavoratore, conciliandola alle eventuali inderogabili esigenze di servizio. In caso di mancato accordo, il Lavoratore potrà farsi assistere dalla RSA.	Il Lavoratore in riposo compensativo retribuito avrà diritto alla normale retribuzione (***R.O.N.*** o ***R.G.N.)***

[1]**Nota applicativa**: Sia i permessi retribuiti goduti, che le loro indennità sostitutive, saranno liquidate con le aliquote orarie (o giornaliere) ordinarie vigenti all'atto del loro godimento o pagamento.

2) **Permessi retribuiti**

Durata	Condizioni	Retribuzione
Concessione di gruppi di 4 (quattro) o 8 (otto) ore, per un limite complessivo di 32 (trentadue) ore annuali, comprensive delle ex festività.	Il Lavoratore potrà richiedere i permessi retribuiti nel rispetto del preavviso di almeno 2 (due) giorni lavorativi, salvo i casi di documentata impossibilità, imprevedibilità o urgenza. Per la concessione di tali permessi, l'Azienda dovrà contemperare le diverse esigenze di servizio con quelle dichiarate dal Lavoratore. In caso di mancato accordo, il Lavoratore potrà farsi assistere dalla R.S.A.	Il Lavoratore in permesso retribuito avrà diritto alla normale retribuzione (***R.O.N.*** o ***R.G.N.).*** In caso di mancata fruizione (*in tutto o in parte*) delle ore maturate nell'anno, il Lavoratore potrà essere posto in permesso o, in alternativa, il Datore avrà diritto alla liquidazione della relativa Indennità sostitutiva, unitamente al saldo delle competenze del mese di febbraio dell'anno successivo. Resta comunque inteso che i permessi retribuiti maturati oltre il saldo di 32 (trentadue) ore, saranno mensilmente sostituiti dalla corrispondente Indennità sostitutiva.

3) Permessi, Congedi e Aspettative Straordinari

Tipologia	Durata	Retribuzione
Matrimonio di un figlio	1 (uno) giorno per evento	***Retribuzione Giornaliera Normale***, senza maggiorazioni.
Nascita o adozione di un figlio	2 (due) giorni per evento	
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*). In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il Lavoratore, ferma restando la compatibilità organizzativa, potrà concordare con l'Azienda diversi modi di espletamento dell'attività lavorativa.	3 (tre) giorni complessivi per anno	
Altri casi di documentata forza maggiore	Il Dipendente potrà concordare con l'Azienda la concessione di congedi non retribuiti o il godimento di ore già accreditate presso la Banca delle Ore.	I periodi potranno essere retribuiti o non retribuiti [1], a seconda degli accordi concordati tra Azienda e Lavoratore, anche assistito dal delegato Rappresentante Sindacale.
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 lavoro di richiedere il rimborso INPS tramite conguaglio dei contributi dovuti.
Al Lavoratore donatore di sangue	24 (ventiquattro) ore di riposo dal momento in cui il Dipendente si è assentato dal lavoro per la donazione di sangue.	
I Lavoratori che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alle operazioni di consultazioni elettorali e referendarie, a richiesta, con almeno 1 giorno di anticipo, salvo che nei casi imprevisti.	Secondo le disposizioni del D.P.R. 361/1957.	***Retribuzione Giornaliera Normale***, in quanto il periodo è considerato a tutti gli effetti di lavoro. 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.

Segue: Tipologia	*Segue: Durata*	*Segue: Retribuzione*
Cariche elettive per i membri del Parlamento e dei Consigli regionali.	Aspettativa per tutta la durata del mandato.	L'aspettativa non è retribuita e non decorrono retribuzioni differite, T.F.R. o l'anzianità di servizio. Il lavoratore potrà ottenere, su richiesta, l'accredito della contribuzione figurativa.
Cariche elettive per i membri dei Consigli provinciali e comunali e altri enti territoriali.	Aspettativa per tutta la durata del mandato.	L'aspettativa non è retribuita, ma considerata come servizio effettivamente prestato. Il Datore di lavoro, alle condizioni di legge, ha diritto al rimborso della quota annuale di accantonamento per il trattamento di fine rapporto.
Cariche elettive per i membri degli enti pubblici territoriali e non.	Permessi per il tempo necessario alle sedute e allo spostamento. Nei casi previsti dal D.Lgs. 267/2000, possibilità di permessi retribuiti pari a 24 (ventiquattro) ore lavorative mensili, elevabili a 48 (quarantotto) nelle fattispecie ivi previste, oltre ad ulteriori 24 (ventiquattro) ore mensili non retribuite, purché necessarie allo svolgimento del mandato.	La retribuzione dei permessi è anticipata dal Datore di lavoro, il quale richiederà il rimborso all'Ente presso il quale il lavoratore esercita la funzione elettiva.
Consiglieri/e nazionale, regionale o Consigliera provinciale di parità	Permessi retribuiti per un massimo di 50 (cinquanta) ore lavorative mensili medie in caso di consiglieri nazionali o regionali; se provinciali, massimo 30 (trenta) ore lavorative mensili medie. I permessi devono essere richiesti dal lavoratore con un preavviso di almeno 3 (tre) giorni.	L'onere delle assenze è a carico dell'ente di riferimento del lavoratore consigliere.

[1] Nota applicativa: La trattenuta del permesso non retribuito dovrà comprendere, oltre l'aliquota oraria, le quote orarie di retribuzioni differite e T.F.R. e, perciò, dovrà essere incrementata 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.

4) Permessi e agevolazioni per lavoratori studenti (art. 10, L. n. 300/1970)

Permessi e agevolazioni	Condizioni	Retribuzione
Permesso per il/i giorno/i dell'esame. Possibilità di concordare un orario di lavoro compatibile con le esigenze dell'Azienda per agevolare la frequenza dei corsi e la preparazione degli esami. Esenzione dal prestare lavoro straordinario durante i riposi settimanali, salvo quello richiesto a fronte di proporzionati eventi imprevedibili che resta, in ogni caso, obbligatorio.	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 e delle prove d'esame. Il datore di lavoro può chiedere ai lavoratori studenti la produzione dei certificati di iscrizione ai corsi.	***Retribuzione Giornaliera Normale***, senza maggiorazione.

5) **Congedo per la formazione (L. 53/2000)**

Durata	Condizioni	Retribuzione
Congedo per un massimo di 6 (sei) mesi, purché nel rispetto degli 11 (undici) mesi previsti nell'intera vita lavorativa.	Lavoratori con anzianità di servizio di almeno 5 (cinque) 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. Non è cumulabile con ferie, malattia o altri congedi e può essere frazionato solo se compatibile con i carichi di lavoro o con eventuali sostituzioni. Dev'essere richiesto con preavviso pari al triplo della sua durata, con il limite minimo di 30 (trenta) giorni e massimo di 3 (tre) mesi. Sarà riconosciuto dall'Azienda compatibilmente con le motivate e inderogabili esigenze di servizio.	Non è prevista la retribuzione diretta, differita, il T.F.R., la contribuzione e la decorrenza dell'anzianità di servizio. Il Dipendente potrà procedere al riscatto del periodo o alla prosecuzione volontaria.

6) **Congedo matrimoniale**

Durata	Condizioni	Retribuzione
In occasione del matrimonio, ai Lavoratori non in prova e con contratto di lavoro superiore a mesi 12 (dodici), sarà concesso un periodo di congedo straordinario pari a 15 giorni consecutivi di calendario. Qualora per necessità inerenti alla produzione o ai servizi svolti non sia possibile, in tutto o in parte, il riconoscimento del congedo all'epoca del matrimonio, il periodo potrà essere concesso o completato nei successivi 30 (trenta) giorni.	In via ordinaria, la richiesta di congedo dovrà essere presentata dal Lavoratore con un termine di preavviso pari a 15 (quindici) giorni lavorativi. Entro 30 (trenta) 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, nè essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.	Il periodo di congedo è considerato a tutti gli effetti lavorato, con diritto del Lavoratore a percepire la ***Retribuzione Individuale Giornaliera***. *Per gli Operai delle Aziende Industriali, Artigianali e Cooperative, quando applicabile, si rinvia alla disciplina in materia, che prevede il riconoscimento di un'Indennità a carico dell'INPS (Intepretazione Prot. 36/2018).*

7) **Aspettativa non retribuita per grave malattia o infortunio propri o di un familiare**

Definizione e Durata	Condizioni	Retribuzione
Il lavoratore assunto a tempo indeterminato potrà ottenere, previa richiesta, per comprovate e gravi ragioni di salute propria o dei suoi familiari, un periodo di aspettativa, con diritto alla conservazione del posto di lavoro. Tale aspettativa dovrà essere continuativa e per un periodo pari a 15 (quindici) giorni per ogni anno d'anzianità maturata, fino ad un massimo di 6 (sei) mesi.	Il Datore di lavoro dovrà accogliere la richiesta del lavoratore nei limiti di compatibilità con le 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 l'aspettativa in caso d'incompatibilità con la durata del rapporto di lavoro a termine in relazione al periodo richiesto, ovvero se i periodi già concessi sono superiori a 3 (tre) giorni o se il rapporto di lavoro è stato instaurato per sostituire altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Il lavoratore dipendente che entro 7 (sette) giorni di calendario dalla scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere servizio sarà passibile, previo esperimento della procedura disciplinare, di licenziamento per *giustificato motivo soggettivo* (*cfr. art. 260*). Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione di tale aspettativa è nullo. L'Azienda, qualora accerti che durante il periodo d'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al Lavoratore di riprendere il lavoro entro il termine di 7 (sette) giorni di calendario. Durante l'aspettativa, il Lavoratore non può svolgere altra attività lavorativa. Viceversa, nel caso in cui presti a terzi lavoro subordinato, ancorché non formalmente retribuito, è passibile di licenziamento per *giusta causa*, c.d. "in tronco" (*crf. art. 261*). Nel caso in cui, durante l'aspettativa ed in assenza di preventivo accordo scritto con l'Azienda, il Lavoratore presti opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per *giustificato motivo soggettivo*, cioè con riconoscimento del preavviso contrattuale (*crf. art. 260*).	L'aspettativa sarà senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali, ivi compreso il T.F.R.

8) **Altri Congedi o Aspettative**

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.
Servizio civile	
Lavoratori tossicodipendenti e loro familiari	
Donne vittime di violenza di genere	

TITOLO XXVIII
FESTIVITÀ E FESTIVITÀ ABOLITE

Art. 132 - 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 - Ognissanti;
   f. 8 dicembre - Immacolata Concezione;
   g. 25 dicembre - Santo Natale;
   h. 26 dicembre - Santo Stefano;
   i. ricorrenza 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. 195.

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 della Sentenza della Cassazione - Sezione Lavoro n. 16592/2015, **l'obbligatorietà** a fornire la prestazione lavorativa durante un giorno festivo potrà derivare da fatti concludenti o da un Accordo individuale tra Lavoratore e Datore di Lavoro. Pertanto, in sede di assunzione di Lavoratori in turni continui, si dovrà precisare che i turni di lavoro, a rotazione, comprenderanno anche giorni festivi, richiedendo la sottoscrizione "con doppia firma" del Lavoratore "per accordo e accettazione". Se il Contratto è già in corso, il Datore di Lavoro potrà richiedere l'accordo del Lavoratore mediante sottoscrizione di apposita Integrazione al Contratto di assunzione.*

3. **Festività di altre Religioni o di altri Culti:**

A richiesta dei Lavoratori appartenenti a Religioni o Culti diversi da quello Cattolico, 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 Lavoratore e i Rappresentanti della sua Religione, 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. 133 - Festività abolite - Le festività abolite, cosiddette "*festività soppresse*" sono:

a) il 19 marzo, la festività di San Giuseppe;
b) il giorno dell'Assunzione;
c) il giorno del Corpus Domini;
d) il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo.

In loro sostituzione, sono stati contrattualmente previsti i permessi retribuiti di cui all'art. 131. La festività del 4 novembre, come previsto dalla Legge n. 54/1977, ha "*luogo nella prima domenica di novembre*" e, pertanto, la ricorrenza sarà retribuita, quale "festività non goduta" in aggiunta alle normali competenze mensili di novembre, con 1/26° della ***R.M.N.***

Le Parti si danno atto che la presente disciplina sostituisce i precedenti Accordi in materia di Festività Abolite.

TITOLO XXIX
INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

Art. 134 - Il tempo per la consumazione dei pasti, salvo diversa configurazione dell'intervallo prevista nella Lettera di Assunzione, o diversi Accordi Aziendali di Secondo livello tra Azienda e R.S.A. in funzione delle esigenze di servizio conciliate, per quanto possibile, con quelle familiari o personali, avrà le seguenti durate:

a) Lavoratori cd. *giornalieri* e a tempo pieno: l'intervallo varierà da 30 (trenta) minuti ad un massimo di 2 (due) ore. In caso di intervello superiore alle due ore, al Lavoratore dovrà essere riconosciuta l'*Indennità di Pausa Prolungata* *.
b) Lavoratori "H24" *(su 3 turni giornalieri)*: sarà prevista una pausa di 15 (quindici) minuti retribuiti nell'arco delle 8 (otto) ore di lavoro. Normalmente, tale pausa sarà autonomamente gestita dal/i Lavoratore/i, nel rispetto della compatibilità con le esigenze lavorative (*es. pausa alternata, per reparti o in successione o contemporanea ecc.*).
c) Lavoratori turnisti *(con 2 turni giornalieri)*: sarà prevista una pausa di 15 (quindici) minuti retributi (*come alla precedente lettera b*), oppure una pausa da 30 (trenta) a 60 (sessanta) minuti non retribuita, mediante ampliamento dei termini iniziali e finali dell'orario di lavoro.

   A titolo esemplificativo, si riportano due esempi:

   - *1° turno:*
     - *Inizio del lavoro alle ore 6:00*
     - *Pausa dalle ore 10:00 alle ore 10:30*
     - *Termine del lavoro alle ore 14:30*
   - *2° turno:*
     - *Inizio del lavoro alle ore 14:30*
     - *Pausa dalle ore 18:30 alle ore 19:00*
     - *Termine del lavoro alle ore 23:00*

* Nel lavoro ordinario spezzato, il tempo di intervallo non lavorato per la consumazione dei pasti eccedente le 2 (due) ore, dovrà essere retribuito con una specifica ***Indennità di Pausa Prolungata*** pari al 20% della R.O.N. del Lavoratore. Tale Indennità dovrà essere riconosciuta al Lavoratore anche se l'intervallo superiore alle due ore sia stato previsto già nella Lettera di Assunzione.

TITOLO XXX
MATERNITA'

Premessa

Constatato che i 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.

Ciò premesso, a salvaguardia della maternità, le Parti, attraverso i sistemi bilateriali, hanno previsto apposite tutele economiche da riconoscere alle Lavoratrici madri.

Art. 135 - In caso di gravidanza e puerperio, prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro, la Lavoratrice dipendente ha l'obbligo di esibire all'Azienda, all'INPS 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 CISAL (*www.encalcisal.org*).

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'Azienda è esonerata da qualsiasi integrazione dell'indennità a carico dell'INPS, ad eccezione dell'indennità del 20% (venti percento) per garantire la 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 o licenziamento *per giusta causa*;
b) cessazione dell'attività dell'Azienda;
c) nel tempo determinato, ultimazione della prestazione per la quale la Lavoratrice è stata assunta, o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

Art. 136 - Sintesi delle attuali previsioni legali e contrattuali in materia di maternità e paternità.

Tabella a) 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'Azienda. L'Azienda è obbligata a corrispondere solo un'indennità del 20% del valore dei ratei afferenti di tredicesima mensilità. Il periodo di congedo di maternità obbligatoria è computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.	Copertura al 100% (*non è richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto e la misura della pensione*).

* *Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, la Lavoratrice, se non vi sono controindicazioni mediche, può scegliere di posticipare il periodo, assentandosi dal mese precedente la data presunta del parto e per i successivi 4 mesi (c.d. Flessibilità).*

** *L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della Legge 22 maggio 1978, n. 194, entro i primi 180 giorni dall'inizio della gestazione è considerata a tutti gli effetti come malattia; superato tale termine è considerata maternità. Nei casi di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza avvenuta successivamente al 180° giorno dall'inizio della gestazione, o in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, è riconosciuta alla Lavoratrice la facoltà di riprendere l'attività lavorativa in qualunque momento. Le condizioni richieste per la ripresa dell'attività lavorativa sono: un preavviso di dieci giorni al Datore di lavoro; un doppio certificato del medico specialista del SSN o convenzionato e del Medico competente, i quali attestino l'assenza di pregiudizio alla salute della donna.*

Tabella b) 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.*

** *L'astensione è condizionata alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo post-partum della madre per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre.*

Tabella c) Congedo parentale giornaliero (ex maternità/astensione facoltativa: artt. 32 - 38 del D.Lgs. 151/2001)

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.

** Durata di 10 mesi nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi dell'astensione, il limite massimo complessivo è elevato a mesi 11. In caso di parto gemellare, i limiti di congedo sono riferiti per ogni figlio nato.*

*** Fino al compimento degli 8 anni del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.*

Tabella d) Congedo parentale orario (ex maternità facoltativa: artt. 32 - 38 del D.Lgs. 151/2001)

Misura e condizioni	Divieti e compatibilità
Il congedo orario è fruibile in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero contrattualmente previsto. Il Lavoratore dovrà comunicarlo al Datore di lavoro con un preavviso non inferiore a 2 giorni lavorativi, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo richiesto, presentando apposita domanda telematica all'INPS, al più tardi entro la data di inizio del congedo. Per la Durata, il Periodo, l'Indennità e la Contribuzione, si applicano le medesime condizioni previste per il congedo parentale giornaliero.	Non può essere fruito nei giorni in cui il genitore utilizzi i riposi per allattamento (*artt. 39-40 del D.Lgs 151/2001*), oppure 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*).

Tabella e) Riposi giornalieri (ex permessi per allattamento: artt. 39 - 46 del D.Lgs. 151/2001)

Durata e condizioni	Periodo	Trattamento	Previdenza
<u>**Madre:**</u> 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. *Segue* <u>**Padre:**</u> Diritto di uscire dal luogo di lavoro, come previsto per la madre, nei	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.

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.			

Tabella f) Congedi per Malattia del bambino e della Madre gestante - Controlli prenatali (artt. 47 - 52 e 14 del D.Lgs. 151 2001)

Genitore	Durata e periodo di godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre o Padre	- Fino al 3° anno di vita del bambino: il diritto è riconosciuto per tutta la durata della malattia del bambino (*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%

Tabella g) Prestazioni Straordinarie contrattualmente erogate tramite il sistema bilaterale En.Bi.C., a sostegno della maternità e genitorialità ***(in vigore per l'anno 2020; per altri periodi ed i requisiti di ammissione, verificare preventivamente il sito: www.enbic.ic)***

Genitore	Prestazioni Straordinarie *
Lavoratrice madre iscritta all'En.Bi.C.	• Contributo per sostegno alla maternità della dipendente (max € 1.000,00 - Cod. 007)
Lavoratrice/Lavoratore iscritto all'En.Bi.C.	• Bonus per la nascita o l'adozione di un figlio (max € 500,00 - Cod. 003) • Contributo spese per assistenza pediatrica (max € 200,00 - Cod. 001) • Contributo spese per iscrizione all'asilo nido (max € 400,00 - Cod. 005) • Contributo spese per assistenza a familiare non autosufficiente (max € 3.600,00 - Cod. 002) • Contributo spese per terapia a bambini autistici o con disturbi del linguaggio (max € 500,00 - Cod. 004) • Contributo spese per centri estivi (max € 100,00 - Cod. 008) • Contributo spese per abbonamento ai mezzi di trasporto pubblico (€ max 100,00 - Cod. 006)

** Oltre le Prestazioni Straordinarie, la Lavoratrice avrà titolo, in presenza dei requisiti previsti, alle Prestazioni Sanitarie Integrative al S.S.N. (a titolo di esempio: Diaria giornaliera per parto naturale; visite di controllo; ecografie, monitoraggio dello sviluppo del feto; analisi di laboratorio; translucenza nucale ecc.). Per informazioni, visitare il sito: www.enbic.it*

TITOLO XXXI
FERIE

Art. 137 - Ferie: maturazione - Il Lavoratore dipendente con **orario ordinario medio di lavoro pari a 40 (quaranta) ore settimanali** (*giornalieri o turnisti "5+2" o "6+1"*) matura, per ciascun mese lavorato, un rateo di 14,66 (quattordici virgola sessantasei) ore di ferie, pari alla misura di **176** (centosettantasei) **ore di ferie annuali**, corrispondenti alle previgenti 160 ore incrementate delle ex 16 (sedici) ore di permesso (Tabella 2) dell'art. 131). Il Lavoratore a tempo parziale ha diritto alla maturazione del corrispondente rateo mensile di ferie (*14,66 ore x 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, ai fini della maturazione, le frazioni di mese superiori ai 14 (quattordici) giorni si considerano come mese intero.

Anche nei turni "6+1+1", le ferie annualmente maturate saranno pari a 176 (centosettantasei) ore, corrispondenti a 22 (ventidue) giorni lavorativi di 8 (otto) ore.

Nei servizi continui a turno, ciascuna settimana di ferie godute diminuirà il "monte ore di ferie maturate" di tante ore quante quelle che sarebbero state previste come lavorabili durante le ferie.

Art. 138 - Ferie: regolamentazione - Le ferie saranno godute esclusivamente in periodi settimanali interi e, salvo diverso Accordo di Secondo livello, non potranno essere frazionate in più di 2 (due) periodi.

Le ferie sono irrinunciabili e non possono essere sostituite dalla relativa indennità, salvo in caso di cessazione del rapporto di lavoro; solo in tal caso al Lavoratore spetterà l'Indennità sostitutiva per "*ferie maturate e non godute*".

La gestione delle ferie avverrà a ciclo continuo, con evidenza nel cedolino paga delle ore maturate e delle ore effettivamente godute.

Anche al fine di favorire i Lavoratori che abbiano necessità di godere di un periodo di ferie unitario e prolungato, il saldo potrà essere, temporaneamente, negativo nella misura massima di 40 (quaranta) ore nel primo biennio di anzianità, 80 (ottanta) nel secondo e 120 (centoventi) dal terzo. In caso di cessazione, l'eventuale saldo negativo sarà di diritto trattenuto dalle competenze di fine rapporto, a qualsiasi titolo dovute al Lavoratore, ivi compreso il T.F.R.

È facoltà dell'Azienda fissare, eccezionalmente, un periodo di ferie consecutive pari a 3 (tre) settimane; in tal caso il Lavoratore, fermo restando le compatibilità irrinunciabili, 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 estivo delle ferie si terrà conto delle richieste dei Lavoratori, compatibilmente con le esigenze di servizio e con l'eventuale presenza di minori nel nucleo familiare. In caso di richieste concorrenti per i medesimi periodi, esse si risolveranno con il criterio della rotazione.
Eccezionalmente e per motivi proporzionati, l'Azienda potrà richiamare il Lavoratore nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto del Dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle documentate spese sostenute per il rientro al lavoro e per il ritorno in ferie.

Durante il periodo di ferie spetta al Lavoratore la ***Retribuzione Mensile Normale***; ai Lavoratori "H24" spetterà anche, pro-quota, l'Indennità Mensile "6 + 1 + 1" (art. 194).

La malattia insorta durante il periodo di ferie, comunicata nei termini contrattualmente previsti e regolarmente certificata, ne sospende il godimento come previsto 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 nel caso d'impossibilità d'effettuare la visita medica di controllo, come previsto al successivo articolo "*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 XXXII
MALATTIA O INFORTUNIO NON PROFESSIONALI

Art. 139 - Malattia o infortunio non professionali - In caso di malattia o infortunio non professionali si prevede la seguente disciplina:

Malattia: Condizioni	L'assenza, nel suo inizio 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 (quattro) ore dall'inizio o dalla continuazione dell'assenza stessa. La certificazione medica, invece, dev'essere inoltrata, o resa disponibile all'Azienda 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 l'attivazione delle sanzioni disciplinari contrattualmente previste.
Malattia: Periodo di comporto	Il "*periodo di comporto contrattuale*" dev'essere calcolato per determinare il numero massimo dei giorni indennizzabili al Lavoratore e 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: 1. Lavoratore non in prova, fino a 2 (due) 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 (due) anni di anzianità: 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 30** (trenta) **giorni solari per ciascun anno lavorato oltre il biennio, ma con il limite di 365** (trecentosessantacinque) **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.

Eccezione per malattia continuativa con prognosi superiore a 60 (sessanta) giorni per lavoratori con oltre 5 (cinque) anni di anzianità: sempre fermo restando il limite di 365 giorni di prognosi complessiva nell'arco temporale mobile degli ultimi 5 (cinque) anni dalla data dell'inizio dell'evento morboso, ai fini del computo del periodo di comporto contrattuale, tale malattia sarà considerata solo per i 2/3 (due terzi) della sua effettiva durata.

Agli effetti del comporto, ciascun periodo si computa per somma dei giorni solari dal primo giorno seguente all'ultimo lavorato, fino al giorno immediatamente precedente alla ripresa del lavoro, computando entrambi i termini.

Ai fini del comporto, come detto, si farà riferimento all'arco temporale mobile degli ultimi 5 (cinque) 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.

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 quale "continuazione" di un unico evento, anche con soluzione di continuità, vi sarà una sola carenza e, dall'inizio dell'ultima prognosi, vi sarà decorrenza dell'arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comporto.

In caso di assenza per malattia fino al 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'Azienda ha diritto di recedere dal rapporto di lavoro, per "*giustificato motivo soggettivo*", riconoscendo al Lavoratore la relativa indennità sostitutiva di preavviso.

Tenuto conto che, specialmente per le piccole realtà, vi è un'oggettiva difficoltà di rilevare correttamente e tempestivamente il superamento del periodo di comporto contrattuale, si conviene che l'Azienda 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 il costante riconoscimento dell'integrazione datoriale all'indennità dovuta dall'INPS.

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 45° (quarantacinquesimo) o il 90° (novantesimo) giorno di superamento del periodo di comporto, il Lavoratore, rispettivamente dal 46° o dal 91° giorno sarà considerato in "aspettativa non retribuita" (ex art. 141), 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 presenta al lavoro o non fornisce alcuna preventiva e documentata giustificazione, lo stesso sarà considerato *assente ingiustificato*. Il Datore, in tal caso, in costanza d'integrazione aziendale, avrà diritto di trattenere le afferenti quote orarie dirette, differite e di T.F.R. Avrà anche il diritto di attivare la procedura disciplinare per assenze ingiustificate ***Emergenza Coronavirus - Norme speciali*** *Il periodo trascorso dai lavoratori dipendenti del settore privato, in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all'art. 1, comma 2, lett. h) e i) del D.L. 23 febbraio 2020, n. 6, e di cui all'art. 1, comma 2, lett. d) ed e) del D.L. 25 marzo 2020, n. 19, è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporto (art. 26, comma 1, D.L. n. 18/2020). Per la disciplina specifica, si rinvia alla normativa vigente in materia.*
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***.
Malattia: Retribuzione Aziendale o Integrazione all'Indennità INPS ***Segue Malattia: Retribuzione Aziendale o Integrazione all'Indennità INPS***	a) Dal 1° (primo) al 3° (terzo) giorno, detto "*periodo di Carenza*": retribuzione aziendale pari al 50% (cinquanta percento) 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*). Al fine di prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, nel corso dell'ultimo anno solare, computato a ritroso dal compiersi del periodo di carenza considerata, si corrisponderà l'integrazione di cui al presente punto solo per i primi 6 (sei) 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° (quarto) al 180° (centottantesimo) giorno: integrazione aziendale pari al 20% (venti percento) della ***Retribuzione Giornaliera Normale***, che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione degli elementi correlati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione. In caso di modifica delle percentuali dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS, la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione aggiornerà l'integrazione datoriale con il criterio dell'invarianza complessiva. Ove venisse a cessare il trattamento economico da parte dell'INPS, per superamento dei 180 (centottanta) giorni di malattia nell'anno solare, per il periodo di malattia dal 181° (centottantunesimo) giorno fino al termine del periodo di conservazione del posto, l'Azienda riconoscerà una retribuzione pari al 50% (cinquanta per cento) della ***Retribuzione Giornaliera Normale*** 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 (oltre il 31/12), l'integrazione datoriale, se spettante, tornerà al 20% di cui alla lettera b) che precede.

Nota per i Pubblici Esercizi	*Ai Lavoratori dipendenti di* ***Pubblici Esercizi****, soggetti al contributo aggiuntivo per la tutela della malattia e che ricevono un'indennità INPS pari all'80% della R.M.G., dal 4° al 180° giorno non sarà dovuta alcuna integrazione datoriale. L'Azienda 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.*
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 sul lavoro da parte dell'INPS e al rispetto da parte del Lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze. È diritto dell'Azienda rivalersi nei confronti del Dipendente delle quote anticipate sia per conto dell'INPS sia per conto proprio, quando, per inadempienza del Lavoratore, le erogazioni non fossero riconosciute dall'INPS come dovute. Resta impregiudicato il diritto contrattuale dell'Azienda di sospendere l'erogazione dell'integrazione in caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo, oltre al diritto di attivare l'azione disciplinare conseguente. Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro o "in itinere" ascrivibile a responsabilità di Terzo, resta salva la facoltà dell'Azienda 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'Azienda 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'Azienda, 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'Azienda.
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, con le eventuali estensioni dall'eventuale *Welfare* aziendale.
Malattia: Previdenza	Copertura del 100% nei limiti del periodo di comporto contrattuale, salvo diversa previsione di Legge.
Malattia: Ferie ***Segue Malattia: Ferie***	Se la malattia è insorta durante le ferie programmate, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi: a) malattia che comporti ricovero ospedaliero, per tutta la durata dello stesso, nei limiti di durata delle ferie programmate; b) malattia la cui prognosi sia superiore a 4 (quattro) giorni di calendario, per tutta la sua durata, sempre nei limiti delle ferie programmate; c) infortunio non professionale debitamente documentato, anche con la Comunicazione sull'eventuale terzo responsabile. L'effetto sospensivo si determina solo a condizione che il Lavoratore assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e d'ogni altro adempimento necessario per assicurare l'espletamento della visita di controllo sullo stato di infermità, come previsto dalle norme di Legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.
Malattia: Controllo dell'assenza	L'Azienda ha diritto di far effettuare le visite di controllo del Lavoratore, presso il domicilio da lui dichiarato, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70. Nei casi in cui si verifichi l'effettiva necessità per il Lavoratore di dover cambiare il proprio indirizzo di reperibilità durante il periodo di prognosi, egli dovrà darne

	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 dalla 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 visite o cure altrimenti non rinviabili) dovrà, salvo documentata impossibilità, informare preventivamente l'Azienda 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, oltre all'applicazione di sanzioni disciplinari e alla perdita dell'integrazione datoriale di cui al precedente comma, la mancata indennizzabilità INPS delle giornate di malattia, nel seguente modo: ❖ per un massimo di 10 (dieci) giorni di calendario, dall'inizio dell'evento, in caso di prima assenza, non giustificata, a visita di controllo; ❖ per il 50% dell'indennità nel restante periodo di malattia in caso di seconda assenza non giustificata a visita di controllo; ❖ per il 100% dell'indennità di malattia dalla terza assenza non giustificata a visita di controllo. 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'Azienda, dal terzo giorno successivo a quello della richiesta del controllo inoltrata all'Ente preposto, senza che l'accertamento sia stato effettuato, avrà diritto di non integrare l'indennità erogata dall'INPS. **(*)** 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 della consegna della certificazione del ricovero.
Segue Malattia: Controllo dell'assenza	Quanto precede, con le attenzioni previste sulla ripresa dell'integrazione aziendale di malattia in caso di conferma della prognosi conseguente a successivo controllo e di obbligo di erogazione dell'integrazione stessa "nei casi e per il tempo di documentato ricovero ospedaliero", anche in assenza di tempestiva trasmissione di certificati. **(*)** *Tali disposizioni, in costanza di* ***Emergenza Coronavirus****, trovano applicazione*

	anche ai casi di assenza dal lavoro per malattia o assenza certificata, qualora fosse concretamente inibita al Datore di lavoro la possibilità di ottenere gli accertamenti sanitari previsti dall'art. 5 della legge n. 300/1970, peraltro sanciti come diritto datoriale dal citato secondo e terzo comma dell'articolo stesso ("Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda. Il Datore di lavoro ha la facoltà di far controllare l'idoneità fisica del Lavoratore da parte di Enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.").
Malattia dei Dirigenti:	*Per i Dirigenti, le previsioni sul comporto e sulla retribuzione in caso di malattia sono riportate in Allegato 4, introdotto con il Verbale d'Incontro Sindacale per il rinnovo contrattuale del 17/12/2019.*

TITOLO XXXIII
MALATTIA O INFORTUNIO PROFESSIONALI

Art. 140 - Malattia o Infortunio Professionali - In caso di malattia o infortunio professionali si prevede la seguente disciplina:

Malattia o Infortunio Professionale: Condizioni	**Il Lavoratore deve dare immediata notizia alla propria Azienda di qualsiasi infortunio 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.
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 Lavoratore medesimo di attendere al lavoro e, comunque, non oltre la data indicata nel certificato definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro o nel certificato d'invalidità od inabilità permanente al lavoro. **B) Malattia professionale**: il Lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo analogo a quello previsto per la malattia non professionale.
Malattia o Infortunio Professionale: Indennità INAIL	1. Dal 4° al 90° giorno di infortunio o malattia professionale: 60% (sessanta per cento) della ***R.M.G.*** 2. Dal 91° giorno: 75% (settantacinque per cento) della ***R.M.G.***

Malattia o Infortunio Professionale: Integrazione datoriale	Ferme restando le norme di Legge per quanto concerne il trattamento di malattia o infortunio professionali, l'Azienda 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° (primo) al 3° (terzo) 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° (quarto) al 90° (novantesimo) giorno**: vi sarà un'integrazione all'Indennità INAIL pari al **25%** (venticinque percento) della ***Retribuzione Giornaliera Normale*** che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione delle voci correlate alla presenza; ▪ **dal 91° (novantunesimo) giorno**: vi sarà un'integrazione all'Indennità INAIL pari al **10%** (dieci percento) della ***Retribuzione Giornaliera Normale*** che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione delle voci correlate alla presenza. L'Azienda s'impegna ad anticipare per conto dell'INAIL le indennità dovute al Lavoratore. Le indennità saranno poi rimborsate dall'INAIL all'Azienda che ne ha anticipato il trattamento. Qualora, per qualsiasi motivo, il Dipendente venisse in possesso di tale indennità, dovrà restituirla immediatamente all'Azienda, al fine d'evitare il reato di appropriazione indebita. L'integrazione aziendale non è dovuta se l'INAIL non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità a proprio carico. Nel caso l'INAIL non riconosca l'infortunio del Dipendente e la pratica sia trasferita all'INPS per competenza, l'eventuale trattamento economico erogato sarà conguagliato, anche con trattenuta delle somme eccedenti, secondo le regole previste per la malattia o per l'infortunio non professionale. In tal caso, l'evento concorrerà al comporto contrattuale.
Malattia o Infortunio Professionale: Previdenza	Copertura figurativa del 100%, fino alla guarigione.
Malattia o Infortunio Professionale: Controllo dell'assenza	L'Azienda 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.

Malattia o Infortunio Professionale: Pignorabilità	Ai sensi dell'art. 110, D.P.R. n. 1124/1965, il credito delle indennità INAIL non può essere ceduto per alcun titolo, 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 Decreto.
Malattia o Infortunio Professionale dei Dirigenti:	*Per i Dirigenti, le previsioni sul comporto e sulla retribuzione in caso di malattia o infortunio professionale sono riportate in Allegato 4, introdotto con il Verbale d'Incontro Sindacale per il rinnovo contrattuale del 17/12/2019.*

TITOLO XXXIV
ASPETTATIVE NON RETRIBUITE

Art. 141 - 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% 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 professionali o professionali, il Lavoratore potrà richiedere per iscritto un periodo d'aspettativa non retribuita, sempre prima del compiersi del periodo di comporto, la cui durata massima sarà pari 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.*

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*".

TITOLO XXXV
POLIZZE INFORTUNI PROFESSIONALI O EXTRA PROFESSIONALI

Art. 142 - 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 per gli infortuni extraprofessionali che dovessero

occorere 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, purchè 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 XXXVI
GRATIFICA O TREDICESIMA MENSILITÀ

Art. 143 - In occasione della ricorrenza natalizia, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore una gratifica o tredicesima mensilità di importo pari ad una ***Retribuzione Mensile Normale*** che, nel Tempo Parziale, sarà moltiplicata per l'Indice di prestazione.

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

Nei contratti a tempo determinato, la gratifica natalizia potrà essere 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 nella 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. 144 - Contabilizzazione mensile della tredicesima mensilità (sono stati aggiornati i livelli d'inquadramento secondo le previsioni del Verbale d'Incontro Sindacale per il rinnovo contrattuale del 17/12/2019) - Tenuto presente che i contributi previdenziali devono essere calcolati sulle somme dovute e, quindi, con il criterio "*di competenza*", le Parti concordano la possibilità, almeno per i livelli C2, D1 ed D2, di contabilizzare mensilmente il rateo della tredicesima mensilità (*da imputare così nell'imponibile previdenziale mensile*), normalmente senza l'effettiva erogazione al Lavoratore, salvo che nei casi di contratto a Tempo determinato, stagionale e simili o di diverso Accordo di Secondo Livello.

Esclusi i casi di erogazione frazionata della tredicesima mensilità, alla naturale scadenza (*dicembre di ogni anno o, in caso di cessazione, nell'ultimo cedolino paga*), l'Azienda accrediterà al Lavoratore la tredicesima mensilità maturata ed effettuerà il conguaglio tra i contributi già mensilmente versati (*per la contabilizzazione del rateo mensile di tredicesima*) e quelli effettivamente dovuti, calcolati sulla tredicesima mensilità accreditata.

***Nota applicativa**: Per maggior chiarezza e tranquillità, le Parti consigliano di prevedere la contabilizzazione mensile della tredicesima mensilità direttamente nella lettera di assunzione del Lavoratore interessato.*

TITOLO XXXVII
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 145 - Trattamento di Fine Rapporto - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al Lavoratore compete il Trattamento di Fine Rapporto previsto dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297.

Il trattamento di cui sopra si calcola, ai sensi dell'art. 2110 c.c., comma 2, sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della ***Retribuzione Mensile Normale*** e Tredicesima dovuta per l'anno 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 non siano stati esplicitamente considerati utili in sede di stipula dell'Accordo.

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.

La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 14 (quattordici) giorni.

Art. 146 - 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, ai fini della corretta elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge n. 297/1982, 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 0,25%** (zero virgola venticinque 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. 147 - T.F.R.: anticipazioni - Ai sensi dell'art. 2120 c.c. il Lavoratore, con almeno 8 (otto) anni di servizio presso l'Azienda, 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 ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
b) preliminare di acquisto della prima casa d'abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
c) ristrutturazione straordinaria della casa di abitazione del Lavoratore, documentata da copia delle fatture per un importo pari ad almeno 1,5 (uno virgola cinque) volte l'anticipazione.

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).

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.

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.

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.

Nel mese della sua erogazione, l'anticipazione sarà detratta, a tutti gli effetti, dal Trattamento di Fine Rapporto maturato dal Lavoratore.

Art. 148 - T.F.R.: corresponsione diretta mensile ***(disciplina legale attualmente non prorogata, riportata solo per eventuale verifica sugli importi effettivamente maturati dal Lavoratore e non ancora liquidati dal Datore) -*** *Ai sensi del comma 26, art. 1 della Legge 190/2014, in via sperimentale, i lavoratori che abbiano un'anzianità di almeno 6 (sei) mesi presso il medesimo Datore di lavoro, attualmente fino al* ***30 giugno 2018****, potranno richiedergli la liquidazione diretta mensile della quota maturanda del T.F.R. come parte integrante della retribuzione, al netto del contributo di cui all'art. 3, ultimo comma, L. 297/1982, con l'assoggettamento di tale quota a tassazione ordinaria, ma senza l'imposizione ai fini previdenziali. La scelta del Lavoratore, una volta esercitata, sarà irrevocabile fino alla predetta data del 30 giugno 2018. La corresponsione diretta mensile esaurirà, per tutto il tempo di erogazione, i corrispondenti obblighi datoriali in tema di T.F.R. La corresponsione del T.F.R. precedentemente maturato e la relativa rivalutazione avverrà all'atto della cessazione del Lavoratore.*

TITOLO XXXVIII
CESSIONE O TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

Art. 149 - In caso di cessione o trasformazione dell'Azienda, si farà riferimento all'art. 2112 c.c., fermo restando l'obbligo di preventiva informazione alle R.S.A./R.S.T. e ai Lavoratori.

TITOLO XXXIX
SOLIDARIETÀ CONTRATTUALE DIFENSIVA

Art. 150 - 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 Azienda 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 XL
ENTE BILATERALE CONFEDERALE

Art. 151 - En.Bi.C. - L'Ente Bilaterale Confederale ("En.Bi.C." o "ENBIC") è stato costituito dalle Parti datoriali e sindacali firmatarie del presente CCNL ed 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 per il trasferimento ad Organismi Paritetici ad hoc dell'intera materia della sicurezza sul lavoro.

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 in lingua nativa;
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) prestazioni assistenziali o assicurative vita, come previsto dal Regolamento e dalle Convenzioni, vedasi: *www.enbic.it*
e) 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;
f) di conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal D.Lgs. 276/2003 e s.m.i.;
g) di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti all'applicazione del D. Lgs. 81/2008;

h) di costituzione della banca dati delle RSA per l'esercizio dei diritti di informazione e di rappresentanza;
i) d'Interpretazione Contrattuale Autentica del testo del C.C.N.L. e di risoluzione di eventuali controversie in merito allo stesso, attraverso la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, 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) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
l) costituzione degli Enti Bilaterali Regionali e/o Provinciali, seguendo le indicazioni delle Parti sociali, coordinandone l'attività e verificando in ambito territoriale l'attuazione delle procedure così come definite a livello nazionale, conformemente alle previsioni legislative vigenti in materia;
m) emanazione di apposito regolamento per disciplinare tutte le attività che le Parti sociali intenderanno perseguire, in conformità a quanto previsto dallo Statuto;
n) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

Art. 152 - ENBIC: iscrizione dell'Azienda e dei Lavoratori - Le Parti, condividendo l'importanza dell'istituzione di tutele specifiche a favore dei Lavoratori tramite l'En.Bi.C., concordano che esse siano parte concordata delle controprestazioni previste dal presente CCNL e, pertanto, per quanti lo applicano, è obbligatoria la relativa iscrizione (*sia per le Aziende, sia per i Lavoratori*), nonché la relativa contribuzione.

L'iscrizione dell'Azienda e dei Lavoratori dovrà avvenire entro il 1° (primo) mese di applicazione del presente CCNL, previo versamento da parte dell'Azienda di un contributo "*Una tantum*" di € 60,00 (Euro sessanta/00) per l'apertura della sua posizione anagrafica.

L'Azienda sarà poi tenuta a iscrivere tutti i Lavoratori in forza ed i nuovi assunti entro 5 (cinque) giorni dall'inizio del loro rapporto di lavoro o dall'applicazione del presente CCNL. L'iscrizione dovrà avvenire a cura dell'Azienda, per il tramite del Consulente del lavoro, utilizzando la modulistica predisposta dall'En.Bi.C. e ricavabile dal sito: *www.enbic.it*

Art. 153 - ENBIC: adempimenti obbligatori - I contributi a favore dell'En.Bi.C., previsti nelle successive tre Tabelle, dovranno essere corrisposti mensilmente, tramite F24 e con codice causale "ENBC", a copertura delle previste prestazioni sanitarie e assicurative e per il finanziamento degli Organismi Contrattuali Bilaterali.

Unitamente al versamento, dovrà essere inviata all'En.Bi.C. la distinta con i riferimenti dell'Azienda e i nominativi dei Dipendenti assicurati, conformemente al modello scaricabile dal sito *www.enbic.it.* I versamenti all'ENBIC dovranno avvenire negli importi differenziati per tipologia contrattuale, come riportato nelle successive Tabelle.

Tabella 1): Contributi per la generalità dei Lavoratori (Dirigenti e Quadri esclusi), con rapporto di lavoro superiore a 12 mesi, ivi compresi gli Apprendisti, a tempo pieno o parziale di almeno 16 ore settimanali o 64 ore mensili o 532 ore annuali *

Descrizione	*Contributo mensile*	*Contributo annuo*
A. "Gestione Ordinaria": *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.*		
• di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore:	€ 7,50	€ 90,00
• di cui a carico del Lavoratore:	€ 1,50	€ 18,00
B. "Gestione Speciale": *Per le Prestazioni Sanitarie Integrative al S.S.N. (con diritto del lavoratore ad usufruire di rimborsi e prestazioni in ambito sanitario) e di sostegno economico tramite specifici sussidi ai dipendenti o ai loro eredi, rispettivamente in caso di grave infortunio professionale od extraprofessionale o di decesso secondo il Regolamento adottato dall'Assemblea dell'En.Bi.C.*		
• di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore:	€ 14,00	€ 168,00
• di cui a carico del Lavoratore:	€ 1,00	€ 12,00
Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.C.	**€ 24,00**	**€ 288,00**

Tabella 2) Contributi per i Quadri con rapporto di lavoro superiore a 12 mesi, assunti a tempo pieno o parziale di almeno 16 ore settimanali o 64 ore mensili o 532 ore annuali *

Descrizione	*Contributo mensile*	*Contributo annuo*
A. "Gestione Ordinaria": *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.*		
• di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore:	€ 7,50	€ 90,00
• di cui a carico del Lavoratore:	€ 1,50	€ 18,00
B. cui per "Gestione Speciale": *Per le Prestazioni Sanitarie Integrative al S.S.N. (con diritto del lavoratore ad usufruire di più ampi rimborsi e prestazioni in ambito sanitario) e di sostegno economico tramite specifici sussidi ai dipendenti o ai loro eredi, rispettivamente in caso di grave infortunio professionale od extraprofessionale o di decesso secondo il Regolamento adottato dall'Assemblea dell'En.Bi.C.*		
• Carico per il Datore, per ciascun Lavoratore:	€ 40,67	€ 488,04
• Carico per il Lavoratore:	€ 1,00	€ 12,00
Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.C. per i Quadri:	**€ 50,67**	**€ 608,04**

Tabella 3) Contributi per i Dirigenti con rapporto di lavoro superiore a 12 mesi, assunti a tempo pieno o parziale di almeno 16 ore settimanali o 64 ore mensili o 532 ore annuali *

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 4): Contributi per i Lavoratori con rapporto di lavoro inferiore a 12 mesi, ivi compresi i Quadri e gli Apprendisti, a tempo pieno o parziale di almeno 16 ore settimanali o 64 ore mensili o 532 ore annuali *

Descrizione	*Contributo mensile*	*Contributo annuo*
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.		
• 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 Sostitutivo di cui al successivo articolo, 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**

* *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 intermittente di un'indennità "per mancate prestazioni", pari ad € 0,2023 per ogni ora ordinaria lavorata.*

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

I contributi previsti alla *Gestione Speciale*, sono destinati esclusivamente all'erogazione di mutualità sanitaria integrativa al S.S.N. (*ora attraverso la Mutua MBA: www.mbamutua.org*) e per assicurazioni o sussidi contro il rischio morte e l'invalidità permanente assoluta professionale ed 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 e i servizi resi dall'En.Bi.C. costituiscono parte integrante delle obbligazioni previste dal presente CCNL e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti al lavoratore e dei costi contrattuali.

Inoltre, le Parti, in conformità alle previsioni legali in materia, ricordano che, allo scopo di assicurare trattamenti integrativi a sostegno del reddito nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalle disposizioni in materia di Cassa Integrazione, i Datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 (cinque) dipendenti dovranno versare il contributo annualmente previsto al FIS (*Fondo di Integrazione Salariale*) istituto presso l'INPS, ai sensi del Decreto Ministeriale n. 94343 del 3 febbraio 2016 e sm.i., che precisa le prestazioni del Fondo.

Art. 154 - Elemento Perequativo Sostitutivo della "*Gestione Speciale*" (Elemento erogato in quota oraria secondo le previsioni del Verbale d'Incontro Sindacale per il rinnovo contrattuale del 17/12/2019) - Solo per i Lavoratori ai quali si applica il presente CCNL, che siano assunti con contratti di durata prevista inferiore a 12 (dodici) mesi, 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 Perequativo Sostitutivo pari a lordi € 0,2023** per ogni ora ordinaria lavorata.

Tale Elemento non sarà utile nella determinazione della R.M.N., dei ratei di retribuzioni differite (*tredicesima, ferie, permessi*), nè del T.F.R.

L'Elemento Perequativo Sostitutivo spetterà anche in caso di proroga del contratto a tempo determinato, quando essa sia inferiore a 12 (dodici) mesi.

Pertanto, in presenza di Elemento Perequativo Sostitutivo, 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 a tempo determinano in contratto a tempo indeterminato, il Lavoratore non avrà più diritto all'Elemento Perequativo Sostitutivo, ma alle prestazioni previste dalla "*Gestione Speciale*", con conseguente obbligo del Datore di versare la relativa contribuzione.

Art. 155 - ENBIC: responsabilità per mancata contribuzione - L'Azienda che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento dei contributi dovuti all'En.Bi.C., è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, fermo restando il loro diritto al risarcimento del mancato rimborso delle prestazioni sanitarie, nonché dell'eventuale maggiore danno subito o sanzioni di Legge e, entro i limiti di prescrizione, permarrà l'obbligo di versare all'Ente i contributi arretrati dovuti, oltre alle sanzioni ed interessi previsti. Pertanto, nessuna prestazione sarà dovuta dall'En.Bi.C. al Lavoratore qualora l'Azienda non abbia regolarmente ottemperato all'iscrizione e integralmente versato i contributi. In tal caso, le prestazioni previste dovranno essere erogate direttamente dal Datore di lavoro.

In caso di morte o di invalidità del Dipendente, di diritto iscrivibile alla "*Gestione Speciale*", il Datore di lavoro inadempiente dovrà riconoscere al Lavoratore, ai suoi Superstiti o al Lavoratore permanentemente invalido, l'intero importo o le stesse prestazioni che avrebbe erogato la Gestione Speciale (*Sanitarie Integrative al S.S.N. o Assicurative*), se vi fosse stato il puntuale versamento aziendale dei contributi dovuti.

Detti versamenti nei casi previsti sono, perciò, obbligatori per tutti coloro che applicano il presente CCNL, e tali contributi e le relative prestazioni concorrono nella determinazione dei benefici e dei costi complessivi contrattualmente concordati.

Art. 156 - Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Intepretazione, 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. 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 Intepretazioni emesse dalla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione (*Autentiche, Integrative, Parzialmente Modificative, Riassuntive, Aggiornative ecc.*), avranno piena efficacia applicativa dal primo giorno del mese successivo a quello di avvenuta pubblicazione nel sito dell'Ente Bilaterale (*www.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. 157 - 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'art. 156 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.

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 sull'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. 158 - Ente Bilaterale di Formazione - 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 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.

I modi di riscossione delle quote che l'Azienda deve versare al Fondo sono regolamentati dallo Statuto del Fondo Inteprofessionale e dal Regolamento dell'Ente Bilaterale di Formazione.

Art. 159 - Composizione delle Controversie - In caso di controversie tra l'Azienda e il Lavoratore dipendente in merito al Contratto di lavoro individuale, potrà essere attivato il ricorso agli Enti Bilaterali presso la competente Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione, ferme restando le previsioni legislative che regolano la materia.

Eventuali controversie collettive che dovessero insorgere sull'applicazione del presente CCNL saranno disciplinate tra le Parti, prima in sede territoriale e poi a livello nazionale, avvalendosi di Commissioni istituite *ad hoc* presso gli Enti Bilaterali. E' comunque fatta salva la facoltà delle parti in causa di ricorrere alla **Conciliazione in sede sindacale** (cd. Sede protetta).

Art. 159 Bis - Nuovo *Welfare Contrattuale* (in vigore dal 1° Gennaio 2020, introdotto con il Verbale d'Incontro Sindacale per il rinnovo contrattuale del 17/12/2019)

In aggiunta ai benefici derivanti dalla "*Gestione Speciale*" dell'En.Bi.C. e degli eventuali benefici aziendalmente già stabiliti, le Parti concordano anche 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, per il tramite di Convenzioni, Beni in servizi o natura o Piattaforme scelti in sede aziendale (*tra cui la piattaforma "BenefitOnline" di Health Italia, oggi convenzionata con l'En.Bi.C., i cui riferimenti sono evidenziati nel sito dell'Ente Bilaterale*), alle condizioni di seguito descritte.

1) Importi e condizioni per tutti i livelli di inquadramento

Le Parti, riconoscendo l'importanza e la convenienza per i Lavoratori alle prestazioni di *Welfare*, concordano i seguenti valori di Welfare Contrattuale, suddivisi per anno lavorato:

Periodo	Importo Categoria:	Importo Categoria:	Importo Categoria:

	Impiegati e Operai	Quadri	Dirigenti
Dicembre 2020	€ 100	€ 300	€ 600
Dicembre 2021	€ 150	€ 450	€ 900
Dicembre 2022	€ 200	€ 600	€ 1.200

Tale *Welfare Contrattuale* sarà a disposizione di tutti i Lavoratori in forza, che abbiano superato il Patto di prova, nel mese di riconoscimento (*1° versamento: dicembre 2020; 2° versamento: dicembre 2021; 3° versamento: dicembre 2022*). Il Welfare Contrattuale dovrà considerarsi distinto e non assorbibile 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.
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; a tempo pieno o parziale, purchè 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.

I valori di *Welfare Contrattuale* definiti nel presente articolo sono già comprensivi di eventuali ritenute previdenziali o fiscali che fossero poste a carico dell'Azienda. Pertanto, i valori indicati coincideranno con il "costo aziendale" e, perciò, in caso di diverso trattamento previdenziale o fiscale, l'Azienda 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.

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: Beni in servizi o natura, utilizzabili entro il limite di € 258,23 per anno solare; elevati ad € 516,46 attualmente solo per l'anno di calendario 2020*). 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 3), 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 nè cedibili, salvo il caso di destinazione alla Previdenza Complementare decisa dal Lavoratore.

2) 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 Convenzioni, Beni in servizi o natura o Piattaforme scelti in sede aziendale attraverso il Contratto di Secondo Livello o il Regolamento aziendale oppure, per scelta del Lavoratore, potranno essere destinati alla Previdenza Complementare.

3) **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:

a) 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

b) Per Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi:
   - Asili nido
   - Servizi di babysitting
   - Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore
   - Università e Master
   - Libri di testo scolastici e universitari
   - Doposcuola o Pre-scuola
   - Buoni pasto e mensa scolastica
   - Scuolabus o gite didattiche
   - Frequentazione di corso integrativo (lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri ecc.)

c) Per Ludoteche, centri estivi o invernali:
   - Spese per frequentazione di campus estivi o invernali
   - Spese per frequentazione di ludoteche

d) 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

e) Per Servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti, anche se affidate a terzi, ivi compresi gli esercenti servizi pubblici

f) Abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari a carico

g) Per Beni e servizi in natura (*entro il limite massimo € 258,23/anno solare, onnicomprensivi; elevati ad € 516,46 attualmente per il solo anno di calendario 2020*)
   - Buoni spesa per generi alimentari
   - Buoni spesa per acquisti vari
   - Buoni carburante
   - Ricariche telefoniche

h) Previdenza Complementare

4) Welfare Aziendale integrativo di quello Contrattuale

L'Azienda, 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.

TITOLO XLI
PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 160 - (Articolo aggiornato all'Accordo Sindacale del 18/11/2019 e del Verbale d'Incontro Sindacale per il rinnovo contrattuale del 17/12/2019) - Le Parti, condividendo l'importanza della Previdenza Complementare, specialmente con le attuali modeste prospettive della previdenza pubblica e dell'opportunità di aderire a Fondi Aperti, che permetterebbero la prosecuzione dei versamenti anche in presenza di grande variabilità intersettoriale della forza lavoro, hanno in corso d'istituzione un sistema contrattuale di Previdenza complementare volontaria,

mediante l'adesione del Lavoratore interessato ad un Fondo Aperto. Per i dettagli applicativi e le relative contribuzioni, si rinvia allo specifico Protocollo che sarà definito dalle Parti sottoscrittrici il CCNL "Commercio" e pubblicato nei siti istituzionali.

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.

TITOLO XLII
PATRONATI

Art. 161 - Gli Istituti di Patronato, di emanazione e/o convenzionati con le Organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL (*esempio: ENCAL CISAL*) o 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 la singola Azienda i modi di svolgimento della loro assistenza, che dovrà attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.

TITOLO XLIII
CONTRIBUTO D'ASSISTENZA CONTRATTUALE

Art. 162 - Contributo d'Assistenza Contrattuale (Co.As.Co.) - Le Associazioni Datoriali firmatarie hanno determinato a carico dei Datori di Lavoro, che applicano il presente CCNL, una quota obbligatoria a copertura dei costi connessi alla costituzione e alla gestione del presente sistema contrattuale, nonchè all'assistenza sull'applicazione del presente CCNL.

Tale Contributo d'Assistenza Contrattuale, in sigla "Co.As.Co.", è pari allo 0,5% (zero virgola cinque percento) dell'Imponibile Previdenziale aziendale e dovrà essere versato nei modi previsti dall'Associazione Datoriale firmataria del presente CCNL, che sia stata scelta dal Datore.

TITOLO XLIV
DOCUMENTO UNICO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA (DURC)

Art. 163 - 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 XLV
RISPETTO DELLA RISERVATEZZA

Art. 164 - Per quanto concerne il presente Titolo si rimanda alla normativa vigente in materia

(Reg. UE 2016/679 e s.m.i.).

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

COMMERCIO

Disciplina Speciale

(Aggiornata al Verbale d'Incontro Sindacale per il rinnovo contrattuale del 17/12/2019)

TITOLO XLVI
AMBITO DI APPLICAZIONE

Art. 165 - Ambito di applicazione - Il presente CCNL si applica ai Dipendenti (Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai) delle Aziende, nelle diverse forme societarie, che operano nei settori del Commercio, sia al dettaglio che all'ingrosso, ivi comprese le relative attività ausiliarie alla vendita (*lavorazione, preparazione, confezionamento, collocamento e marketing operativo*) e il Commercio per corrispondenza e/o elettronico (*on-line*). A titolo esemplificativo, si riportano i principali settori di applicazione contrattuale:

A. Settore: Organizzazioni di Vendita

1. Grande Distribuzione Organizzata (G.D.O.)

a) Ipermercati
b) Centri Commerciali
c) Supermercati integrati
d) Supermercati
e) Superette
f) Soft e hard discount
g) Grandi magazzini
h) Cash and carry
i) Cooperative di consumo
j) Cooperative di dettaglianti
k) Magazzini a prezzo unico
l) Magazzini di abbigliamento o altri prodotti specifici (mobili, casalinghi, elettrodomestici, articoli per il tempo libero, prodotti per animali da compagnia, giardinaggio e simili)

2. Organizzazioni di distribuzione prodotti

a) Farmacie, Parafarmacie, Erboristerie ed Ottici
b) Attività di vendita integrate negli Ipermercati e/o nei Centri Commerciali
c) Negozi in franchising o di marchi coordinati
d) Catene di vendite telematiche o per corrispondenza
e) Consegna di prodotti a domicilio
f) Strutture, comunque configurate, di vendita prodotti nelle quali non sia prevalente il servizio (vivai, consorzi, concessionari, distributori carburanti, chioschi, bancarelle eccetera)
g) Mercati: coperti, rionali, ambulanti, in sagre, fiere e mercatini

B. Settore: Alimentari

1. Vendita al dettaglio

a) di pane, pasta e alimentari anche annessi ai forni; negozi di alimentari generici; salumerie e pizzicherie
b) di latte, burro, formaggi e latticini
c) di pollame, uova, selvaggina e affini; macellerie, norcinerie, tripperie; spacci di carne fresca e/o congelata

d) di frutta, verdura, cereali e legumi
e) di pesce e prodotti ittici della pesca in genere
f) di bibite e acque minerali
g) di oli di olive e/o di semi, grassi alimentari
h) di vini, birra e liquori
i) di caffè, thè, cioccolato, caramelle, spezie, coloniali e simili

2. Commercio all'ingrosso

a) di prodotti ortofrutticoli
b) di cereali, legumi, farine e foraggi
c) di formaggi, burro, latte, latticini e derivati in genere
d) di bestiame, carni macellate e sottoprodotti della macellazione: sangue, ossa, tendini, grasso, trippe e frattaglie
e) di animali da allevamento
f) di prodotti della pesca
g) di acque minerali e gassate
h) di prodotti oleari (olii di oliva, di palma, di semi, di pesce eccetera)
i) di prodotti vinicoli e affini (vini, mosti, spumanti, liquori, birra, aceto di vino), comprese le attività di imbottigliamento e infiascamento
j) importatori e torrefattori di caffè, commercio di spezie, coloniali, thè e cacao
k) aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero-caseari e alimentari in genere

C. Settore: Animali non destinati all'uso alimentare

1. Vendita al dettaglio

a) di animali vivi da compagnia
b) di cavie e simili da laboratorio
c) di prodotti per animali: gabbie e loro accessori, alimenti, integratori e mangimi, materiali di pulizia e disinfestazione

2. Commercio all'ingrosso

a) di animali vivi
b) di prodotti per animali
c) di prodotti animali (pellicce, peli, ossa, unghie e cascami)

D. Settore: Veterinaria

1. Vendita al dettaglio e Commercio all'ingrosso

a) di prodotti alimentari e/o di medicinali per veterinaria
b) di attrezzature per veterinaria
c) angoli di veterinaria integrati negli Ipermercati e/o Centri Commerciali

E. Settore: Florovivaismo e Agricoltura

1. Vendita al dettaglio

a) di fiori e piante ornamentali, di piante aromatiche e officinali
b) di prodotti erboristici
c) di sementi, concimi, anticrittogamici e antiparassitari

d) di prodotti o articoli da giardinaggio e/o per l'agricoltura, quali macchine agricole, attrezzi e strumenti, impianti di irrigazione
e) di impianti e attrezzature per cantine, per lavorazioni carne, pesce, formaggi, oli eccetera

2. Commercio all'ingrosso

a) di piante e sementi, vivai
b) di prodotti erboristici
c) di articoli e attrezzi per il giardinaggio
d) di prodotti e macchine per l'agricoltura (fertilizzanti, anticrittogamici, antiparassitari; materiale enologico; sementi; mangimi e panelli; macchine e attrezzi agricoli: gabbie, mangiatoie, abbeveratoi, accessori per stalle, igiene e pulizia animali, silos e altri prodotti di uso agricolo)
e) di impianti di irrigazione, attrezzature per cantine, sistemi di refrigerazione, pressatura, filtratura e imbottigliamento di vini, oli, distillati ecc.
f) di impianti e attrezzature per le lavorazioni di carni e formaggi
g) di impianti per la lavorazione, refrigerazione e conservazione di bestiame macellato, pesce, frutta e/o verdura
h) produttori, grossisti, esportatori e rappresentanti dei prodotti di cui ai precedenti punti

F. Settore: Merci d'uso

1. Vendita al dettaglio

a) di tessuti di ogni genere: mercerie, maglierie, filati, merletti e trine; biancheria personale e per la casa; mode e novità; busterie, cappellerie, modisterie; articoli sportivi; camicerie e affini; calzature, accessori per calzature; pelliccerie; valigerie e articoli da viaggio; pelletterie; guanti, calze; cappelli, abiti usati; tappeti; saccherie, anche se esercitano la riparazione o il noleggio dei sacchi; corderie e affini
b) di profumi, bigiotteria e affini; ombrelli
c) di articoli casalinghi, giocattoli; articoli da regalo; articoli per fumatori
d) oreficerie e gioiellerie, argenterie, metalli preziosi, pietre preziose, perle; articoli di orologeria
e) librai; rivenditori di DVD, CD, dischi in vinile e accessori; cartolai, biblioteche circolanti
f) di francobolli per collezione
g) ottica e fotografia

2. Commercio all'ingrosso

a) di materassi, tappeti, pellicce, valigie, abbigliamento di ogni genere, tessuti di ogni genere e forniture per sarti
b) di lane sudicie e lavate, seme-bachi, bozzoli, cascami di seta, fibre tessili varie (canapa, lino, juta ecc.), stracci e residuati tessili, eccettuati i classificatori all'uso pratese
c) di pelli crude e bovine nazionali, consorzi per la raccolta e salatura delle pelli; pelli crude, ovine e caprine nazionali; pelli crude esotiche non da pellicceria e da pellicceria; pelli conciate (suole, tomaie ecc.), pelli grezze da pellicceria, pelli per

pelletteria e varie, pelli per valigerie in genere, cuoio per sellerie

d) di profumi, bigiotterie ed affini; ombrellerie, trecce e cappelli di paglia
e) di articoli casalinghi, specchi e cristalli, cornici, chincaglierie, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie, terraglie, vetrerie e cristallerie, arredamento per la casa e il giardino, commercio di articoli di elettricità, gas, idraulica e riscaldamento, eccettuate le aziende installatrici di impianti; apparecchi TV, radiofonici, elettrodomestici
f) di giocattoli, negozi d'arte antica e moderna, arredamenti e oggetti sacri; prodotti artistici e dell'artigianato; case di vendita all'asta
g) di strumenti musicali
h) grossisti di cartoleria e cancelleria, commercianti di carta da macero; distributori di libri, giornali e riviste
i) di mobili; mobili e macchine per ufficio
j) di macchine per cucire
k) di autoveicoli (*commissionari e concessionari di vendita, importatori, anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine di assistenza e per riparazioni*), cicli o motocicli (*anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine o laboratori di assistenza e per riparazioni*); parti di ricambio e accessori per auto-motocicli; pneumatici.

G. Settore: Prodotti industriali

1. Vendita al dettaglio e Commercio all'ingrosso

a) di lastre e recipienti di vetro, vetro scientifico, materie prime per l'industria del vetro e della ceramica
b) di acciai, metalli non ferrosi, rottami, ferramenta e coltellinerie; macchine in genere; armi e munizioni; articoli e componenti metallici; impianti di sicurezza; materiale chirurgico e sanitario; apparecchi scientifici; strumenti per pesi e misure; pietre per usi industriali (coti, ollari, refrattarie, per molino, pietra pomice, ardesie e pietre litografiche); articoli tecnici (cinghie di trasmissione, fibra vulcanizzata, carboni elettrici ecc.)
c) di carburanti lubrificanti, prodotti petroliferi in genere (compreso il petrolio agricolo)
d) di impianti di distribuzione di carburante, ivi compreso GPL
e) di metano compresso per autotrazione
f) di gas compressi in bombole e/o liquefatti (ossigeno, azoto, gas nobili e gas puri)
g) di carboni fossili, carboni vegetali, combustibili solidi, liquidi e liquefatti
h) di prodotti per riscaldamento
i) di laterizi, cemento, calce e gesso, manufatti di cemento, materiali refrattari, tubi gres e affini, marmi grezzi e pietre da taglio in genere, ghiaia, sabbia, pozzolana, pietre da murare in genere, pietrisco stradale, catrame, bitumi, asfalti; materiale da pavimentazione, da rivestimento, isolante e impermeabilizzante (*marmette, mattonelle, maioliche, piastrelle di cemento e di gres*); altri materiali da costruzione
j) di tappezzerie in stoffa e in carta, stucchi
k) di prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici
l) aziende distributrici di medicinali e prodotti chimico-farmaceutici

m) di legnami e affini, sughero, giunchi, saggine, ecc.
n) rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio

H. Settore: Ausiliari del commercio e commercio con l'estero

a) dipendenti da Agenti e rappresentanti di commercio e del commercio con l'estero per tutti i settori
b) dipendenti da Mediatori pubblici e privati
c) commissionari
d) stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili (*eccettuati quelli costituiti all'interno e al servizio delle proprie aziende*)
e) fornitori di enti pubblici e privati (*imprese di casermaggio, fornitori carcerari, fornitori di bordo ecc.)*
f) compagnie di importazione e esportazione; Case per il commercio internazionale (importazioni e esportazioni di merci promiscue)
g) agenti di commercio preposti da case commerciali e/o da società operanti nel settore distributivo di prodotti petroliferi e accessori
h) imprese portuali di controllo
i) importatori/esportatori di prodotti ortofrutticoli, alimentari in genere, macchine, impianti, attrezzature, eccetera
j) dipendenti che operano in tutte quelle attività che direttamente o indirettamente rientrano nella sfera del commercio

I. Altre Aziende riconducibili alle aree di competenza precedenti

Art. 166 - Classificazione dimensionale delle Aziende ai fini dell'inquadramento del personale - Al fine di rendere il presente CCNL adattabile ai vari settori di applicazione contrattuale, caratterizzati da diverse dimensioni, particolarità e complessità professionale, è stata introdotta la seguente Classificazione dimensionale delle Aziende in modo da determinare un omogeneo inquadramento contrattuale a parità di mansione del personale in tutti i settori (*confronta art. 176 Classificazione del personale*).

Tab. 1): Classificazione dimensionale Aziendale nelle Organizzazioni di Vendita, ai fini dell'inquadramento del personale impiegato

Settore di applicazione del CCNL "Commercio"	Classificazione dimensionale Aziendale				
	Micro	Piccolo	Medio	Medio Grande	Grande
A. 1: G.D.O.	*Numero di dipendenti corrispondenti* [1]				
1. Intero Gruppo	Fino a 100 dipendenti	101 - 200 dipendenti	201 - 400 dipendenti	401 - 600 dipendenti	Oltre 600 dipendenti
2. Singolo Punto Vendita	Fino a 30 dipendenti	31 - 60 dipendenti	61 - 120 dipendenti	121 - 250 dipendenti	Oltre 250 dipendenti

Tab. 2): Classificazione dimensionale Aziendale degli altri settori applicativi del CCNL, ai fini

dell'inquadramento del personale impiegato

Settore di applicazione del CCNL "Commercio"	**Numero di dipendenti corrispondenti [1]**				
	Fino 10	*Da 11 a 25*	*Da 26 a 50*	*Da 51 a 100*	*Oltre 100*
A. Organizzazioni di distribuzione prodotti	Micro	Piccolo	Medio	Medio Grande	Grande
B. Alimentare: dettaglio/ingrosso	Micro	Piccolo	Medio	Medio Grande	Grande
C. Animali non destinati all'uso alimentare: dettaglio/ingrosso	Micro	Piccolo	Medio	Medio Grande	Grande
D. Veterinaria: dettaglio/ingrosso	Micro	Piccolo	Medio	Medio Grande	Grande
E. Florovivaismo e Agricoltura: dettaglio/ingrosso	Micro	Piccolo	Medio	Medio Grande	Grande
F. Merci d'uso: dettaglio/ingrosso	Micro	Piccolo	Medio	Medio Grande	Grande
G. Prodotti industriali: dettaglio/ingrosso	Micro	Piccolo	Medio	Medio Grande	Grande
H. Ausiliari del commercio e commercio con l'estero	Micro	Piccolo	Medio	Medio Grande	Grande

Note sulle precedenti Tabelle 1) e 2):

[1] Il numero di Dipendenti è inteso come "*media del personale in forza nell'anno precedente*", con i seguenti criteri:

- il personale con orario di lavoro a tempo parziale dovrà essere computato pro-quota all'*Indice di Prestazione*;
- i lavoratori stagionali o il personale assunto a tempo determinato saranno computati per intero solo se aventi un contratto di lavoro della durata di oltre 180 (centottanta) giorni nell'anno di riferimento; in caso contrario, saranno considerati pro-quota;
- gli Apprendisti saranno inclusi nel conteggio.

Nel caso di Azienda con attività in più settori, i limiti dimensionali di cui sopra saranno determinati con il *carattere di prevalenza*, considerando il totale di tutti i dipendenti imputati al settore con più lavoratori.

(per le "Norme particolari per i Dirigenti", introdotte con il Verbale d'Incontro Sindacale per il rinnovo contrattuale del 17/12/2019, si rinvia all'Allegato 4)

TITOLO XLVII
NORME PARTICOLARI PER I QUADRI

Art. 167 - Quadri - 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 Piccole o Medie realtà, anche decentrate, quali filiali, negozi di catene, marchi e simili.

Art. 168 - Quadri: orario part-time speciale - Per i Quadri è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato part-time che sino a 30 (trenta) ore mensili, salvo diverso accordo tra le Parti sottoscritto nella lettera di assunzione, si articolerà in giornate lavorative di almeno 4 (quattro) ore ciascuna.

Art. 169 - Quadri: formazione e aggiornamento - Al fine di garantire il mantenimento degli standard qualitativi e il miglioramento dei servizi prestati, le Aziende favoriranno l'accesso dei Quadri a specifici corsi di formazione per le materie di loro diretta competenza. Le Parti convengono che presso l'Ente Bilaterale si elaborino, ove richiesto, progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione per i Quadri, anche con particolare riferimento ai diversi settori professionali.

Art. 170 - Quadri: assegnazione della qualifica - L'assegnazione della qualifica di Quadro al Lavoratore che svolge le relative mansioni, che non sia avvenuta per sostituzione di altro Quadro assente con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il termine previsto dalla Legge (*sei mesi solari consecutivi*). Nel caso in cui lo svolgimento delle mansioni superiori di Quadro sia frazionato e/o ricorrente, l'assegnazione della qualifica, sempre ad esclusione della sostituzione di altro Quadro assente con diritto di conservazione del posto, diverrà definitiva quando si sia complessivamente protratta per 12 (dodici) mesi di effettivo lavoro nell'arco dell'ultimo triennio.

Art. 171 - Quadri: Assistenza Sanitaria Integrativa e Assicurativa - A favore dei Quadri compresi nella sfera d'applicazione del presente Contratto è operante, tramite l'Ente Bilaterale, conformemente alle previsioni del Regolamento, l'Assistenza Sanitaria Integrativa al Servizio Sanitario Nazionale e l'Assicurazione sulla vita, così come previsto all'art. 153.

Art. 172 - 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 grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni svolte, con massimale di almeno € 50.000,00 (cinquatamila Euro) per evento e per anno. L'Azienda è altresì tenuta ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente anche a colpa nello svolgimento delle loro funzioni, con massimale di almeno € 300.000,00 (trecentomila Euro).

TITOLO XLVIII
CLASSIFICAZIONE UNICA

Premessa
(modificata con Verbale d'Incontro Sindacale per il rinnovo contrattuale 17/12/2019)

Le Parti, innanzitutto, esprimono legittima soddisfazione nel constatare che la classificazione unica del personale, così come da anni è applicata nel Sistema contrattuale "CISAL Terziario", sostanzialmente coincide con le previsioni del quadro europeo delle qualifiche (c.d. "E.Q.F.") e con i rispettivi descrittori di livello. Le Parti ritengono che la stratificazione contrattuale "storica" sia stata "inquinata" da ragioni politico-sindacali estranee ad una razionale classificazione delle mansioni e che tale fenomeno sia particolarmente accentuato nei CC.CC.NN.LL. dei settori del Terziario e dei Servizi.
Pertanto, le Parti concordano sulla necessità che nelle applicazioni contrattuali l'inquadramento del personale sia determinato esclusivamente dall'effettivo contenuto professionale delle mansioni svolte, così come individuate nelle sintesi delle successive Tabelle e nelle Declaratorie e Profili contrattuali che le descrivono, fermo restando che le competenze di livello superiore comprendono sempre anche quelle di livello inferiore.
Quale conseguenza di tale scelta, indipendentemente dal settore applicativo di appartenenza, a parità di professionalità contrattuale, vi sarà sempre parità di retribuzione tabellare (PBNCM), con evidente razionalizzazione del Sistema Classificatorio. Tale parità retributiva, sarà poi diversamente integrata dalle Indennità e dalle maggiorazioni correlate: ai modi della prestazione, alla sua eventuale onerosità particolare, al lavoro svolto con profili d'orario che richiedano particolare sacrificio.
Inoltre, le Parti rilevano che, 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 esperienze di vita ed incombenze extralavorative.
Pertanto, il più basso livello d'inquadramento, per avere concreti ambiti applicativi, comprende tali competenze di soglia e prevede, solo come residuali o accessorie, le mansioni d'ordine meramente esecutivo o i lavori di fatica.
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 delle varie Categorie di Lavoratori 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.*

Art. 173 - Classificazione Unica: criteri ***(in vigore dal 1° Gennaio 2020, i livelli d'inquadramento sono stati aggiornati al Verbale d'Incontro Sindacale per il rinnovo contrattuale del 17/12/2019, che comprende l'introduzione della Categoria dei Dirigenti)*** **-** I Lavoratori dipendenti, **Dirigenti**, **Quadri, Impiegati e Operai**, sono compresi in un'unica scala classificatoria articolata su 10 (dieci) livelli.

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 nei 10 (dieci) livelli previsti **dovrà effettuarsi esclusivamente sulla base delle mansioni in concreto esercitate dal Lavoratore, fermo restando che, come previsto dalla nuova stesura dell'art. 2103 c.c., l'Azienda avrà diritto di pretendere dal Lavoratore lo svolgimento delle diverse mansioni previste o riconducibili allo stesso livello d'inquadramento professionale riconosciuto ogniqualvolta esse siano richieste da motivate esigenze organizzative e sia stata fornita la necessaria formazione.**

Resta inteso che, in caso di successivo arrichimento delle mansioni del Lavoratore, il corrispondente livello d'inquadramento professionale dovrà essere aggiornato secondo i criteri dell'art. 2103 c.c. o del Titolo XIX o, a seconda delle condizioni, del Titolo XX del presente CCNL.

Le esemplificazioni riportano solo il "*Titolo*" della mansione, mentre il suo "*contenuto*" dovrà essere corrispondente alla Declaratoria e al Profilo previsti per il livello professionale da riconoscere.

Quindi, il livello professionale sarà così determinato:

1. ricercando la **Declaratoria** che indichi l'effettivo livello di Autonomia, Responsabilità e di Competenze richieste dalla mansione;
2. individuando il **Profilo** che, nella Declaratoria, meglio descrive l'area di applicazione professionale delle mansioni effettive del Lavoratore, anche rispetto alla sua categoria (art. 2095 c.c.);
3. nel Profilo individuato, si ricercherà l'**Esemplificazione** che meglio rappresenti il "*Titolo*" o "*Nome*" della mansione (esempio: "*Commesso*"). Quest'ultima, potrà essere effettivamente prevista dal CCNL o, per particolari mansioni, avrà un nome proprio assegnato dall'Azienda.

Per quanto precede, vi potranno essere Esemplificazioni anche su più livelli, il cui contenuto professionale sarà però solo quello precisato nelle rispettive diverse Declaratorie e Profili.

Resta comunque inteso che, in fase d'inquadramento del personale, si dovrà, come già detto, verificare le mansioni svolte dal Dipendente ed individuare il livello professionale corrispondente, con riferimento a qualsiasi Profilo ed Esemplificazione, indipendentemente dal suo ambito specifico di applicazione.

Qualora le mansioni richieste o svolte mancassero di Esemplificazione contrattuale, si assegnerà al Lavoratore il *titolo in uso*, facendo riferimento, ai fini dell'inquadramento, al Profilo e alla Declaratoria applicabile.

Per l'adeguamento o aggiornamento delle Esemplificazioni contrattuali mancanti, è 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 qui s'intende esplicitamente affermare.

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, con i riferimenti di dettaglio all'E.Q.F. e con sviluppo e completamento delle esemplificazioni nella successiva parte estesa della Classificazione.

Tab. Dirigenti: Sintesi della Classificazione dei Dirigenti

(Nuova Categoria introdotta con il Verbale d'Incontro Sindacale per il rinnovo contrattuale del 17/12/2019)

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")** **Parametro: 364**

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 d'innovazione e promozione, autonomia, integrità e un impegno continuo nello sviluppo di nuove idee o processi all'avanguardia. Ha la responsabilità dei risultati delle aree autonome e dei gruppi di lavoro coordinati o dell'intera Piccola Azienda.
Titolo del livello:	Direttore con Rappresentanza
Livello:	**Quadro in sigla "Q" (E.Q.F.: Livello 8Q, con Rappresentanza)** **Nuovo Parametro: 235 (ex 230 del CCNL "Commercio" del 28/12/16)**

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
Segue **Livello:**	***Segue*** **Impiegato Direttivo A1 - E.Q.F.: Livello 8** **(Ex livello A del CCNL "Commercio")**[1]

	Nuovo Parametro: 210 (ex 199 del CCNL "Commercio" del 28/12/16)

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. B2*), 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** **(Ex livello B1 del CCNL "Commercio")**[1] **Nuovo Parametro: 187 (ex 174 del CCNL "Commercio" del 28/12/16)**

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** **(Ex livello B2 del CCNL "Commercio")[1]** **Nuovo Parametro: 168 (ex 157 del CCNL "Commercio" del 28/12/16)**	

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** ***Segue*** **(Ex livello B3/a del CCNL "Commercio")[1]**	

	Nuovo Parametro: 148 (ex 141 del CCNL "Commercio" del 28/12/16)

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. C)*, 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)** **(Ex livello B3/b del CCNL "Commercio")[1]** **Nuovo Parametro: 148 (ex 141 del CCNL "Commercio" del 28/12/16)**	

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.		
Segue **Titolo del livello:**	***Segue*** *Alinea 1* Impiegato di	***Segue*** *Alinea 2* Operatore di Vendita di 3° Categoria	***Segue*** *Alinea 3* Operaio Specializzato Settoriale

	Concetto		
Livello:	**Operatore Specializzato Settoriale C1 - Supervisore e Coordinatore - E.Q.F.: Livello 4 (Ex livello C del CCNL "Commercio")[1]** **Nuovo Parametro: 134 (ex 128 del CCNL "Commercio" del 28/12/16)**		

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. D2*), 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** **(Ex livello D/1 del CCNL "Commercio")[1]** **Nuovo Parametro: 123 (ex 117 del CCNL "Commercio" del 28/12/16)**		

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** **(Ex livello D2 del CCNL "Commercio")[1]** **Nuovo Parametro: 110 (ex 108 del CCNL "Commercio" del 28/12/16)**	

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)** **(Ex livello E del CCNL "Commercio")[1]** **Parametro: 100**	

Note:

[1] Gli "Ex Livelli" si riferiscono alle diciture della previgente Classificazione del Personale del CCNL "Commercio" del 28/12/2016.

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 Responsabili e/o Lavoratori. Coincide con le figure specifiche di Responsabile di Direzione, Capo Servizio/i, Capo Ufficio, Capo Reparto, Capo Squadra. Risponde al suo superiore gerarchico, mentre il grado d'autonomia e responsabilità dipende dal livello professionale acquisito.

b) "***Servizio/Settore***": struttura amministrativa/commerciale/tecnica/produttiva complessa, composta da più uffici/reparti.

c) "***Ufficio***": struttura amministrativa semplice a contenuto coerente.

d) "***Reparto***": struttura operativa complessa, composta da più squadre.

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 del loro lavoro.

f) "***Squadra***": un gruppo di professionalità omogenee, comprendente fino a 10 (dieci) Lavoratori.

g) "***Capo Squadra***": quando l'Operatore, per le proprie autonomie, responsabilità e competenze, coordina un gruppo di Lavoratori di area professionale omogenea, che concorrono all'esecuzione di un determinato lavoro (Manutenzioni ecc).

h) "***Gruppo***": insieme fino a 5 (cinque) Lavoratori aventi competenze omogenee, normalmente distribuiti su più livelli (*ad esempio, gruppo manutentori elettrici: 2 apprendisti, 3 operai qualificati elettricisti*).

Art. 174 - Classificazione del personale: Interpretazioni - In tutti i casi in cui sia incerto l'inquadramento per l'esistenza di fattispecie non previste o per difficoltà interpretative, su sollecitazione di una delle Parti, sarà compito della Commissione Bilaterale Nazionale sull'Interpretazione Contrattuale (*certificazionenazionale@enbic.it*) emettere parere vincolante, che sarà pubblicato anche nel sito dell'Ente Bilaterale (*www.enbic.it*) per utilità in tutti i casi ad esso riconducibili.

Art. 175 - Classificazione Unica del Personale - Per poter effettuare il corretto inquadramento del personale, le Parti riportano i seguenti **Criteri d'inquadramento**.

1) Criteri generali di valutazione

La Classificazione del Personale contrattualmente operata, riferendosi ad ambiti dimensionali 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 di Direttore risulteranno troppo ristretti se applicati in una Azienda di Servizi composta prevalentemente da Impiegati di Elevato Concetto o Concetto e troppo ampi se applicati ad una realtà composta quasi esclusivamente da Lavoratori d'Ordine.

Nel primo caso, 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 legale/tecnica/commerciale/produttiva/del personale, rispetto della privacy, scelta dell'idonea strumentazione tecnica, verificare prove ecc., il tutto in un contesto molto fluido (cambio di Clienti, degli ambiti operativi, variabilità dei problemi).

Nel secondo caso, il Direttore sarà prevalentemente 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 ridotta per il caso del Direttore degli Impiegati di Concetto, mentre sarà ampliata nel caso del Direttore Responsabile di un'Azienda di Addetti d'ordine.

Per tali ragioni, le Parti hanno concordato d'inserire nelle singole esemplificazioni anche gli ambiti dimensionali d'applicazione, che dovranno essere numericamente individuati dalla Tabella sulla "*Classificazione dimensionale delle Aziende*" (art. 166).

2) Criteri della Mobilità Professionale

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, sarà riferito solo al tempo pieno effettivamente lavorato nella mansione, con esclusione dei periodi che, per qualsiasi ragione, non siano stati lavorati per oltre 15 giorni continuativi. 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 della Mobilità Verticale e sulla Dimensione aziendale

Ogniqualvolta si preveda un inquadramento al livello superiore in relazione alle dimensioni aziendali, si dovrà rispettare il seguente criterio:

- all'atto dell'assunzione o di adibizione alla mansione, il Lavoratore dovrà essere inquadrato al livello previsto dalla Declaratoria in quel momento applicabile in base alla dimensione aziendale. Se al Lavoratore si applicano la Mobilità Verticale o le

Condizioni d'ingresso, si dovranno rispettare le previsioni di cui ai Titoli XIX e XX del presente CCNL;

- quando la media dei lavoratori presenti nell'anno precedente (*media = somma dei lavoratori in forza nei singoli mesi dell'anno, diviso 12*) configuri una superiore classificazione dimensionale aziendale e tale fatto preveda la possibilità di un superiore livello d'inquadramento, si dovrà preventivamente verificare se le autonomie, responsabilità, competenze e mansioni effettivamente svolte dal Lavoratore siano quelle previste dal livello superiore.

  In caso positivo, al Lavoratore spetterà il riconoscimento, con apposita voce, della differenza tra la ***P.B.N.C.M.*** prevista nel livello superiore spettante e la ***P.B.N.C.M.*** del livello di appartenenza. Decorsi 12 mesi consecutivi, in costanza del requisito dimensionale superiore, dal 1° giorno del mese successivo dovrà essere effettivamente riconosciuto al Lavoratore il livello superiore e la relativa retribuzione (*P.B.N.C.M., Elemento Perequativo Mensile Regionale e Nuova Indennità di Mancata Contrattazione).*

Art. 176 - Classificazione del personale: Dirigenti, Quadri, Impiegati e Lavoratori Operai in vigore dal 1° Gennaio 2020

Tenuto conto degli aggiornamenti dei descrittori dei livelli d'inquadramento del personale al Sistema Europeo E.Q.F. e dell'introduzione della Categoria dei Dirigenti, le Parti, con il Verbale d'Incontro Sindacale per il rinnovo contrattuale del 17/12/2019, hanno rigorizzato le Declaratorie contrattuali ed introdotto alcuni nuovi Profili Professionali rilevati dalle applicazioni contrattuali, così come di seguito riportati.

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. 173 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. 173 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.

Profili ed Esemplificazioni

A. Ruoli Generali:

➢ Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello di Quadro:

- gestisce gli uffici di contabilità generale, sezionale, gestionale, approvvigionamenti, casse, banche, liquidità e recupero crediti. Ha la responsabilità dell'approntamento dei dati necessari per la formulazione del bilancio aziendale, che ha la responsabilità di predisporre e presentare. Coordina gli adempimenti fiscali o societari anche avvalendosi di consulenti esterni, con responsabilità in merito al rispetto delle disposizioni legali e aziendali e delle scadenze o termini di legge:
  - Direttore Settore Amministrativo *(normalmente in Grande Azienda)*

- gestisce la contabilità generale, assicurando la corretta applicazione delle norme di legge e delle procedure stabilite. Fa predisporre i prospetti contabili e le situazioni periodiche relative all'andamento delle attività aziendali. Collabora con la Direzione amministrativa e/o finanziaria per la preparazione del bilancio. Coordina le procedure contabili, le rilevazioni inventariali e i dati che gli pervengono dai diversi settori amministrativi. Assicura la corretta tenuta dei libri contabili, conformemente alla legge e alle procedure aziendali:
  - Direttore Settore Contabilità Generale *(normalmente in Grande Azienda)*

- 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:
  - Direttore Settore Finanziario *(normalmente in Grande Azienda)*

- quale responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi aziendali, gestisce la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo; garantisce l'uniformità dei criteri d'imputazione nel budget ed evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando le proposte correttive. Coordina e controlla le rilevazioni di contabilità gestionale. Può essere responsabile anche dell'attività del settore informatico:
  - Direttore Settore Controllo di Gestione *(normalmente in Grande Azienda)*

- in accordo con la Direzione Generale, definisce la politica e la strategia per il conseguimento della qualità totale, ivi comprese le rispettive certificazioni. Gestisce il personale del proprio servizio e coordina la struttura di controllo della qualità dei prodotti e servizi. Le procedure di controllo sono concordate con la Direzione Generale. In accordo con la Direzione Generale, definisce le procedure interne e i protocolli di qualità aziendale, rispondendo dell'approntamento dei documenti necessari alla certificazione della Qualità. Propone programmi e piani atti a sensibilizzare, a ogni livello, l'attenzione alle problematiche della qualità:
  - Direttore Settore Qualità *(normalmente in Grande Azienda)*

- gestisce e coordina più uffici quali: vendite, assistenza post vendita e amministrazione clienti. Concorre alla definizione delle politiche commerciali e dei prezzi di vendita dei servizi e/o impianti. Gestisce e coordina gli Agenti e/o gli Operatori di vendita, rispondendo del raggiungimento dei risultati previsti:
  - Responsabile Settore Commerciale *(normalmente in Grande Azienda)*

- gestisce e coordina l'ufficio delle relazioni sindacali, l'amministrazione del personale, la selezione, formazione e sviluppo del personale, nonché la sicurezza del lavoro e l'igiene ambientale:
  - Direttore Settore del Personale (*normalmente in Grande Azienda*)

- 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 mantiene aggiornato sull'evoluzione delle tecnologie offerte dal mercato:
  - Direttore Settore Sistemi Informativi *(normalmente in Grande Azienda)*

- assicura l'efficienza di impianti, macchine, attrezzature e servizi di sede. Gestisce i Responsabili specialistici multisettoriali da lui coordinati (elettrici, meccanici, idropneumatici, edili, idraulici). Assicura il coordinamento, la pianificazione e il controllo degli interventi di manutenzione preventiva e programmata, garantendo la razionale utilizzazione delle risorse gestite e delle esigenze di continuità dei servizi. Coordina il pronto intervento manutenzioni, con l'obiettivo di ridurre al minimo i tempi di fermata. Gestisce la costruzione e/o l'installazione di nuovi impianti, quali ponti radio, gruppi di continuità, allarmi, ecc. Predispone le specifiche tecniche per la richiesta di offerte e preventivi. Cura la tenuta e la stesura della documentazione tecnica relativa agli interventi e alle installazioni effettuate, nonché l'addestramento del proprio personale. Propone alle funzioni interessate piani di formazione sulle nuove tecnologie applicate. Collabora con il R.S.P.P. (Responsabile, interno o esterno, del Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale) per l'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*) dell'Azienda siano conformi alle disposizioni legali e alle norme di buona tecnica:
  - Responsabile Settore Tecnico, Nuovi Impianti e Manutenzioni *(normalmente in Grande Azienda)*

- assicura, nel rispetto delle politiche e procedure aziendali, l'approvvigionamento di materie prime, impianti, attrezzature e materiali per la gestione e l'effettuazione dei servizi. Gestisce, organizza e controlla che i prodotti richiesti siano consegnati nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Collabora con le funzioni interessate (progettazione dei servizi e responsabili di funzioni amministrative) per l'acquisto di beni e servizi di utilità generale per l'Azienda. Assicura la ricerca e la selezione continua di nuove e più convenienti fonti di approvvigionamento ed effettua la valutazione economica e qualitativa delle offerte. Raccoglie i suggerimenti e le proposte dei fornitori trasmettendoli alle funzioni interessate. Segue l'andamento dei prezzi e la disponibilità dei prodotti nel mercato, predisponendo piani di acquisto mirati. Cura i buoni rapporti con i fornitori. Gestisce gli addetti alla funzione approvvigionamenti e alla logistica:
  - Direttore Settore Approvvigionamenti e Logistica *(normalmente in Grande Azienda)*

➢ *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di Quadro, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

B. Ruoli specifici Commercio:

➢ Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello di Quadro:

- con delega di firma e di rappresentanza è responsabile, anche nei confronti di terzi, dell'autonoma gestione e coordinamento dell'intero Punto Vendita:

- Direttore di Medio Punto Vendita autonomo
- Responsabile del Punto Vendita/Filiale - *Store manager (normalmente in Punto Vendita Medio Grande facente parte di Grande Azienda)*

➢ *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di Quadro, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

LIVELLO A1 (ex livello A del CCNL "Commercio" del 28/12/2016)	
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. 173 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.

Profili ed Esemplificazioni

A. Ruoli Generali:

➢ Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello A1:

- è preposto alla cura del ciclo attivo (fatturazione, incassi, liberi professionisti, crediti, tesoreria) e del ciclo passivo (fornitori, fatture passive, consulenze, stipendi, iva-tasse-contributi, verifiche di cassa, tesoreria e contabilità), alla stesura di contratti di fornitura, alla scelta e gestione di fornitori ed al CED. Gestisce i Responsabili sottoposti, provvede alla loro formazione; ha la responsabilità sulla privacy e sulla conservazione dei dati del proprio settore. Coordina la ricerca del personale dei ruoli amministrativi, le pratiche di assunzione e la gestione dell'eventuale contenzioso. Risponde al Direttore Generale o al Legale Rappresentante:
  - Responsabile Amministrativo *(normalmente in Grande Azienda)*

- è responsabile delle attività finanziarie, promuove la raccolta dei dati finanziari dell'Azienda e del mercato esterno. Assiste la Direzione nelle politiche finanziarie e ne garantisce l'applicazione. Elabora piani finanziari aziendali. Gestisce le attività di

tesoreria e i rapporti con le banche; predispone gli strumenti di controllo delle liquidità e controlla i flussi finanziari, verifica la rispondenza alle previsioni, proponendo e provvedendo alle eventuali azioni correttive. Attua le politiche assicurative aziendali:

- Responsabile di Direzione Finanziaria e Assicurativa *(normalmente in Grande Azienda)*

- 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. Gestisce e controlla le rilevazioni di contabilità gestionale. Può essere responsabile anche dell'attività del settore informatico:
  - Responsabile Controllo di Gestione *(normalmente in Grande Azienda)*

- in accordo con la Direzione Generale, attua le politiche e le strategie per il conseguimento della qualità totale prevista. Gestisce il personale del proprio servizio e coordina le verifiche sull'organizzazione nei luoghi di lavoro e sui prodotti forniti. In accordo con la Direzione Tecnico Operativa, definisce le procedure intermedie di controllo, anche quando le stesse sono svolte dal personale operativo. Cura e predispone tutta la modulistica di supporto e la raccolta dei dati per assicurare la certificazione di qualità aziendale. Sviluppa e propone programmi e piani di sensibilizzazione a ogni livello sulle problematiche della qualità:
  - Responsabile Direzione Qualità *(normalmente in Grande Azienda)*

- assicura il raggiungimento degli obiettivi di vendita nei vari aspetti quantitativi, temporali ed economici. Elabora e propone le politiche di vendita e concorre alla formazione delle relative previsioni. Dimensiona, in funzione degli obiettivi e dei risultati previsti, i costi di struttura e i costi variabili. Gestisce e sviluppa l'organizzazione e l'efficienza della struttura di vendita. Collabora con gli enti aziendali per le attività di promozione e sviluppo, proponendo eventuali correttivi:
  - Responsabile di Direzione Vendite *(normalmente in Grande Azienda)*

- procede all'elaborazione delle previsioni di vendita nel territorio di competenza (volume, profitto, fatturato) per linea di servizi, impianti e zona, assicurandone il conseguimento. Concorre alla formulazione delle politiche di vendita e all'attuazione di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi di quantità, di margine, di copertura geografica, di qualità del servizio ecc. Partecipa alla definizione del piano vendite e alla formulazione dei costi preventivati per l'area di sua competenza. Controlla e verifica il progressivo andamento degli indicatori proponendo soluzioni e intervenendo direttamente per risolvere scostamenti negativi. Gestisce la rete di vendita della propria zona (*Filiali, Concessionari, Agenti e Operatori di vendita*), coordinando la programmazione dei piani di visita ai Clienti:
  - Responsabile degli Area Manager *(normalmente in Grande Azienda)*

- conformemente alle indicazioni generali ricevute, elabora e gestisce le politiche

nell'ambito delle risorse umane; cura la selezione, la formazione, lo sviluppo organizzativo, i piani retributivi e i piani di sviluppo delle carriere, il contenzioso disciplinare, le assunzioni e i licenziamenti. Assicura una corretta amministrazione del personale, appronta le previsioni di spesa settoriali e la determinazione dei costi del personale, conformemente agli obiettivi aziendali e alle indicazioni di spesa concordate. Coordina gli interventi atti a migliorare la sicurezza e l'igiene degli ambienti di lavoro. Previene, studia e coordina le problematiche relative al contenzioso del lavoro:

- Responsabile del Personale *(normalmente in Grande Azienda)*

- assicura, nel rispetto delle politiche e procedure approvate, l'approvvigionamento di materie prime, d'impianti, attrezzature e materiali che siano stati richiesti per garantire l'esercizio, l'erogazione dei servizi previsti e la gestione. Organizza e controlla che i prodotti siano ricevuti nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Collabora con le funzioni interessate (progettazione dei servizi e responsabili di funzioni amministrative) per l'acquisto di beni e servizi di utilità generale per l'Azienda. Effettua la ricerca e la selezione delle soluzioni più vantaggiose (acquisto, leasing, affitto, noleggio, ecc.) per gli impianti, i mezzi e per le apparecchiature di allarme, controllo, nonché di nuove e più convenienti fonti di approvvigionamento. Predispone la valutazione economica e qualitativa delle offerte. Raccoglie i suggerimenti e le proposte dei fornitori trasmettendoli alle funzioni aziendali interessate. Segue l'andamento dei prezzi e le disponibilità dei prodotti nel mercato, pianifica le politiche di acquisto in funzione degli obiettivi generali ricevuti. Cura i buoni rapporti con i fornitori. Gestisce i sottoposti addetti agli approvvigionamenti e alla logistica:
  - Responsabile di Direzione Approvvigionamenti e Logistica *(normalmente in Azienda Medio Grande)*

- assicura la pianificazione e il controllo di tutte le attività pertinenti l'elaborazione dei dati ed è responsabile della gestione operativa del CED. Collabora con il proprio Superiore diretto alla definizione dei programmi d'investimento del Centro Elaborazione Dati e, in concorso con i Servizi utilizzatori, effettua la scelta dei programmi di elaborazione e gestionali. Contribuisce, assieme ai responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi. Rileva le opportunità di automazione e le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze aziendali. Gestisce il personale sottoposto rispondendo dell'efficienza e dei risultati dell'intera struttura coordinata. Propone piani di formazione per l'aggiornamento del personale sottoposto e degli utenti. È responsabile del rispetto delle norme d'igiene e sicurezza per l'area e per l'intero gruppo di lavoro gestiti. Si aggiorna sull'evoluzione delle tecnologie offerte dal mercato:
  - Responsabile dei Sistemi Informativi *(normalmente in Azienda Medio Grande)*

➢ *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello A1, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

B. Ruoli specifici Commercio:

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello A1:

- ha la responsabilità della gestione e del diretto e autonomo coordinamento dell'intero Punto Vendita. 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 per il Punto Vendita, nonché il rispetto, nell'ambito gestito, delle disposizioni legali applicabili:
  - Responsabile del Punto Vendita - *Store manager (normalmente in una Grande Azienda)*

- 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:
  - Responsabile Supervisori e Ispettori *(normalmente in Grande Azienda)*

- *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello A1, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

LIVELLO A2 (ex livello B1 del CCNL "Commercio" del 28/12/2016)	
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. 173 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*

  Il Lavoratore in Mobilità Verticale destinatario del livello A1, nei primi 18 mesi d'inserimento formativo nella mansione (*cfr. art. 108*).

- *Terzo Alinea*

Il Lavoratore di Prima assunzione destinatario del livello A1, nei primi 32 mesi d'inserimento formativo nella mansione (*cfr. art. 109*).

Profili ed Esemplificazioni

A. Ruoli Generali:

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello A2:

- è gestore di uno o più servizi amministrativi interni e/o esterni, tra i seguenti esemplificati: del personale, ivi compresa l'attività di ricerca e selezione; amministrazione clienti, fornitori e banche; finanza; contabilità gestionale; sistemi informativi. Gestisce i Responsabili sottoposti, rispondendo dell'efficienza e dei risultati dell'intera struttura coordinata:
  - Responsabile Servizi Amministrativi *(normalmente in Azienda Medio Grande)*

- è gestore della finanza aziendale, promuove la raccolta dei dati finanziari dell'Azienda e del mercato esterno. Assiste la Direzione nelle politiche finanziarie e ne garantisce l'applicazione. Elabora piani finanziari aziendali. Coordina le attività di tesoreria e i rapporti con le banche; predispone gli strumenti di controllo delle liquidità e dei flussi finanziari, verifica la rispondenza alle previsioni, proponendo e provvedendo alle eventuali azioni correttive. Attua le politiche assicurative aziendali:
  - Responsabile Finanziario e Assicurativo *(normalmente in Grande Azienda)*

- quale responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi aziendali, gestisce la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo; garantisce l'uniformità dei criteri d'imputazione nel budget ed evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando le proposte correttive. Coordina e controlla le rilevazioni di contabilità gestionale. Può essere responsabile anche dell'attività del settore informatico:
  - Responsabile Controllo di Gestione *(normalmente in Grande Azienda)*

- in accordo con la Direzione Generale, gestisce e definisce la politica e la strategia per il conseguimento della qualità totale, ivi comprese le rispettive certificazioni. Gestisce il personale del proprio servizio e coordina la struttura di controllo della qualità dei servizi conformemente alle procedure concordate con la Direzione Generale o Tecnico Operativa. In accordo con la Direzione Generale, definisce le procedure interne, i protocolli di qualità aziendale, i protocolli di qualità sui beni e servizi offerti dai fornitori, rispondendo dell'approntamento dei documenti necessari alla certificazione della Qualità. Propone, a ogni livello, programmi e piani atti a sensibilizzare l'attenzione alle problematiche della qualità aziendale:
  - Capo Servizio Qualità *(normalmente in Grande Azienda)*

- gestisce e assicura, nel rispetto delle politiche e procedure aziendali, l'approvvigionamento di materie prime, impianti, attrezzature e materiali per la gestione

e l'effettuazione dei servizi. Organizza e controlla che i prodotti siano ricevuti nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Collabora con le funzioni interessate (progettazione dei servizi e responsabili di funzioni amministrative) per l'acquisto di beni e servizi di utilità generale per l'Azienda. Assicura la ricerca e la selezione continua di nuove e più convenienti fonti di approvvigionamento ed effettua la valutazione economica e qualitativa delle offerte. Raccoglie i suggerimenti e le proposte dei fornitori trasmettendoli alle funzioni interessate. Segue l'andamento dei prezzi e la disponibilità dei prodotti nel mercato, predisponendo piani di acquisto mirati. Cura i buoni rapporti con i fornitori. Gestisce gli addetti agli approvvigionamenti e alla logistica:

- Capo Servizio Approvvigionamenti *(normalmente in Grande Azienda)*

- ha la responsabilità di rispettare gli obiettivi aziendali di relazioni interne e gestisce le relazioni sindacali, il contenzioso disciplinare, l'amministrazione, la selezione, la formazione e lo sviluppo del personale, nonché la soddisfacente effettuazione dei Servizi di sede. Collabora con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, interno o esterno, per gli aspetti disciplinari sulla sicurezza del lavoro e l'igiene ambientale:
  - Capo Servizio Personale *(normalmente in Grande Azienda)*

- in autonomia, gestisce il contenzioso legale dell'Azienda. Risponde della stesura dei contratti (di acquisto, fornitura, cessione ecc.) e della modulistica aziendale per tutti gli aspetti di natura contrattuale e giuridica. Avendone i titoli, valuta il contenzioso legale, coordina le azioni di tutela e il recupero dei crediti. Coordina la struttura organizzativa dell'ufficio legale, rispondendo dei risultati complessivi:
  - Capo Servizio Legale e Contenzioso *(normalmente in Grande Azienda)*

- gestisce, in collaborazione con il proprio diretto superiore, il raggiungimento degli obiettivi di vendita (volume, profitto, fatturato, previsioni) in una o più aree geografiche, assicurandone il conseguimento. Concorre con il Responsabile di Settore alla formulazione delle politiche commerciali e all'attuazione di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi di quantità, di margine, di copertura geografica, di qualità del servizio ecc. Partecipa alla definizione del piano vendite e alla previsione dei costi per l'area di sua competenza, al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi ricevuti. Controlla e verifica il progressivo andamento degli indicatori proponendo soluzioni e intervenendo per modificare gli scostamenti negativi. Gestisce e coordina la rete di vendita di propria responsabilità (*Concessionari, Filiali, Agenti e Operatori di vendita*), rispondendo dei risultati attesi:
  - Capo Servizio Area Manager *(normalmente in Azienda Medio Grande)*

- gestisce ed assicura la pianificazione ed il controllo di tutte le attività pertinenti l'elaborazione dei dati. È responsabile dell'analisi e della progettazione dei sistemi informativi e della gestione operativa del CED. In concorso con la funzione commerciale, valuta le esigenze aziendali nella scelta dei programmi gestionali dei servizi richiesti od 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 aziendali. È responsabile della riservatezza dei dati sensibili, della loro conservazione e durata. Si mantiene aggiornato sull'evoluzione delle tecnologie offerte dal mercato:

- Capo Servizio Sistemi Informativi *(in Grande Azienda)*

➢ *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello A2, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

B. Ruoli specifici Commercio:

➢ Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello A2:

- normalmente in una Medio Grande Azienda, gestisce un servizio che comprende competenze multisettoriali (*amministrative, tecniche, gestionali o commerciali*), con la responsabilità dei percorsi formativi del personale inserito e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato:
  - Gerente di Punto Vendita

- 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:
  - Capo Servizio Supervisori e/o Ispettori *(normalmente in Azienda Medio Grande)*

- per le proprie elevate competenze, ha la responsabilità di preparare a richiesta prodotti galenici di erboristeria e di gestire e coordinare un'unità autonoma integrata negli Ipermercati e/o Centri Commerciali, avente le caratteristiche dimensionali di Micro Azienda:
  - Erborista e Gestore di Erboristeria

➢ *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello A2, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

LIVELLO B1 (ex livello B2 del CCNL "Commercio" del 28/12/2016)	
Titoli:	Impiegato Gestionale - Capo Ufficio o Capo Reparto

- *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. 173 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*: **Operatore di Vendita di Prima Categoria (cfr. art. 177 del CCNL)**

- *Terzo Alinea*

  Il Lavoratore in Mobilità Verticale destinatario del livello A2, nei primi 16 mesi d'inserimento formativo nella mansione (*cfr. art. 108*).

- *Quarto Alinea*

  Il Lavoratore di Prima assunzione destinatario del livello A2, nei primi 30 mesi d'inserimento formativo nella mansione (*cfr. art. 109*).

Profili ed Esemplificazioni

A. Ruoli Generali:

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello B1:

- quale responsabile di una sezione nell'ambito della contabilità generale, gestisce il partitario fornitori e/o clienti e le principali operazioni di: verifica fatture, imputazione contabile, liquidazione od incasso sulla base di modi convenuti, disponibilità assegnate, vincoli legislativi e procedure dell'Azienda. Cura l'aggiornamento, l'imputazione, la chiusura e le rettifiche dei conti, garantendo l'esattezza contabile della documentazione presentata. Cura la raccolta e la classificazione delle informazioni analitiche e sintetiche per i settori contabili di gestione. Gestisce, coordina e forma il personale sottoposto, con responsabilità dei risultati complessivi. Dipende dal Capo Servizi Amministrativi:
  - Capo Ufficio Contabilità *(normalmente in Media Grande Azienda)*
- imposta e segue il piano operativo da cui trarre i budget annuali, coordina le attività relative alla contabilità gestionale, assicura il rispetto dei tempi fissati per la preparazione

del budget. E' responsabile del controllo costi e della contabilità analitica. Gestisce, coordina e forma il personale sottoposto, con responsabilità dei risultati:
- o Capo Ufficio controllo di gestione *(normalmente in Media Grande Azienda)*

- gestisce, coordina e forma gli Operatori di Vendita ai fini del conseguimento degli obiettivi comunicati dall'Azienda, con responsabilità dei loro risultati:
  - o Capo Ufficio Commerciale *(normalmente in Media Grande Azienda)*

- assicura l'approvvigionamento di materie prime, macchine, impianti, attrezzature o materiali richiesti per la gestione dei servizi. Verifica che i prodotti siano consegnati nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Collabora con le funzioni interessate per l'acquisto di beni e servizi. Seleziona le fonti di approvvigionamento attraverso la valutazione economica e qualitativa delle offerte. Gestisce gli eventuali addetti alla funzione acquisti a lui sottoposti:
  - o Capo Ufficio Approvvigionamenti *(normalmente in Media Grande Azienda)*

- cura la costituzione, l'evoluzione e la risoluzione di tutti i rapporti di lavoro dal punto di vista gestionale, amministrativo, fiscale e previdenziale. Elabora la retribuzione e i relativi adempimenti contrattuali e legali. Mantiene gli opportuni rapporti con i diversi istituti pubblici attinenti il lavoro. Predispone gli strumenti necessari per un efficace controllo del costo del lavoro e per l'elaborazione delle previsioni periodiche. Cura le statistiche relative ai diversi aspetti del rapporto di lavoro. Coordina le attività di selezione e formazione del personale:
  - o Capo Ufficio Paghe e Contributi *(normalmente in Grande Azienda)*
  - o Capo Ufficio Selezione e Formazione *(normalmente in Grande Azienda)*

- organizza e gestisce il flusso dei materiali, dei prodotti, delle scorte e delle mobili (autovetture, autocarri ecc.). Nella propria attività, e al fine di garantire il razionale rifornimento di quanto necessario, collabora con il Capo Ufficio Tecnico, il Responsabile della Programmazione dei Servizi e il Responsabile degli Approvvigionamenti. Formula le proposte per il miglioramento del sistema logistico aziendale e dei magazzini. Studia e propone progetti, schemi e sistemi per ridurre i costi e migliorare l'efficienza e l'efficacia della funzione logistica. Gestisce il personale sottoposto, rispondendo direttamente dei risultati complessivi del gruppo di lavoro coordinato:
  - o Capo Uffici Logistica *(normalmente in Grande Azienda)*
  - o Capo Magazzino *(normalmente in Grande Azienda)*

- 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:
  - o Capo Ufficio di settore informatico *(normalmente in Media Grande Azienda)*
- gestisce, a livello individuale o nel contesto di un gruppo di lavoro da lui coordinato, tutte le risorse hardware e software legate al PC, gestisce le architetture internet, intranet,

sistemi Wi-Fi ecc., anche nelle correlazioni con le reti esterne e per gli aspetti di sicurezza dei dati, salvataggi e antintrusione. Risponde al Responsabile Sistemi Informatici:
- o Capo Ufficio Analisti reti e pc *(normalmente in Grande Azienda)*

- nell'ambito del proprio settore di attività, effettua la progettazione di parti di macchine, di impianti e attrezzature. Progetta pezzi e insiemi secondo le specifiche ricevute, producendo disegni, bozze di modelli e seguendo la realizzazione dei relativi prototipi. Quando richiesto, effettua calcoli di strutture per il dimensionamento delle parti. Effettua disegni esecutivi di costruzione e montaggio, prepara specifiche e conteggi dei prezzi, gestisce correttamente le risorse umane sottoposte:
  - o Capo Ufficio Disegni e Progetti *(normalmente in Azienda Medio Grande)*
  - o Capo Ufficio Disegno Tecnico CAD - CAM *(normalmente in Azienda Medio Grande)*

- gestice, coordina, controlla e motiva il personale affidatogli. Garantisce la correttezza formale e sostanziale delle registrazioni previste. È responsabile della disciplina del lavoro, della formazione dei sottoposti e del raggiungimento dei risultati previsti:
  - o Responsabile di Call Center *(normalmente in Grande Azienda)*
  - o Responsabile Servizio di Prenotazione *(normalmente in Grande Azienda)*

- con le competenze di riparatore, aggiustatore meccanico, elettrico, elettronico, oleopneumatico, lattoniere, verniciatore ecc., coordina e forma almeno 6 sottoposti, con responsabilità della disciplina e dei risultati ottenuti. Svolge mansioni in autonomia organizzativa e funzionale sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico ed economico, nell'ambito delle direttive ricevute, le cause dei difetti, la soluzione più conveniente, i modi di esecuzione e di intervento ed effettua la delibera funzionale (*fogli di lavoro, distinte di fatturazione, garanzie ecc.*):
  - o Capo Reparto Officine di Riparazione

- essendo in possesso di elevate competenze plurisettoriali specialistiche sugli impianti elettrici, idraulici, termosanitari, meccanici e sulla loro manutenzione, gestisce, coordina e forma almeno 6 sottoposti:
  - o Capo Reparto Installazioni Impianti

- essendo in possesso di elevate conoscenze specialistiche plurisettoriali sugli impianti elettrici, idraulici, termosanitari, meccanici, nonché sulla loro manutenzione e sulle manutenzioni edili, coordina e forma almeno 6 sottoposti, con responsabilità della disciplina e dei risultati ottenuti:
  - o Capo Reparto Manutenzione

➢ *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello B1, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

B. Ruoli specifici Commercio:

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello B1:

- ha la responsabilità di gestire e coordinare unità autonome integrate negli Ipermercati e/o Centri Commerciali, aventi le caratteristiche dimensionali di Micro azienda:
  - Farmacista Gestore di Parafarmacia
  - Ottico Gestore Reparto Ottica
  - Gestore Erboristeria

- normalmente in Aziende Medio Grandi, per le proprie competenze e conoscenze plurisettoriali sugli alimenti, la loro qualità, caratteristiche e preparazione, l'esposizione dei prodotti, il ricevimento dei Clienti, gestisce e controlla le attività coordinate e il rispetto delle disposizioni aziendali e legali pertinenti. Forma e coordina il personale sottoposto, con responsabilità dei risultati dell'intero gruppo coordinato:
  - Ispettore di Negozio, Punto Vendita

- *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello B1, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

C. Ruoli specifici Vendite di cibi e bevande che effettuano anche lavorazioni, preparazioni e confezionamento:

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:

- in possesso di competenze e conoscenze plurisettoriali sulle carni (suine, equine, vaccine, ovine ecc.), pur eseguendo le fasi di lavoro, coordina e forma almeno 4 sottoposti, con responsabilità diretta dei risultati ottenuti. Effettua la scelta e/o gli acquisti delle materie prime e quanto necessario, cura la corretta gestione del sistema di controllo igienico e sanitario, nonché l'approntamento di tutta la documentazione di supporto. Garantisce la corretta gestione dei prodotti e degli inventari, nonché il rispetto delle disposizioni sulla sicurezza e l'igiene del lavoro e ambientale:
  - Gestore Responsabile di Macelleria

- in possesso di competenze e conoscenze plurisettoriali sugli alimenti, loro preparazione, cottura, presentazione e ricette, pur eseguendo fasi di lavoro, coordina e forma almeno 5 sottoposti, con responsabilità diretta dei risultati ottenuti. Effettua la scelta e/o gli acquisti delle materie prime e quanto necessario, cura la corretta gestione del sistema di controllo igienico e sanitario, nonché l'approntamento di tutta la documentazione di supporto. Garantisce la corretta gestione dei prodotti e degli inventari, nonché il rispetto delle disposizioni sulla sicurezza e l'igiene del lavoro e ambientale:
  - Gestore Responsabile di Cucina

- in possesso di competenze e conoscenze plurisettoriali sulla preparazione, conservazione e presentazione di dolci, creme e ogni altro prodotto di pasticceria, pur eseguendo le fasi di lavoro, coordina e forma almeno 4 sottoposti, con responsabilità diretta dei risultati ottenuti. Effettua la scelta e/o gli acquisti delle materie prime e quanto necessario, cura la corretta gestione del sistema di controllo igienico e sanitario, nonché l'approntamento di tutta la documentazione di supporto. Garantisce la corretta gestione dei prodotti e degli inventari, nonché il rispetto delle disposizioni sulla sicurezza e l'igiene del lavoro e ambientale:
  - Gestore Responsabile di Pasticceria

- in possesso di competenze e conoscenze plurisettoriali sulla preparazione, conservazione e presentazione dei prodotti di gelateria, pur eseguendo le fasi di lavoro, coordina e forma almeno 4 sottoposti, con responsabilità diretta dei risultati ottenuti. Effettua la scelta e/o gli acquisti delle materie prime e quanto necessario, cura la corretta gestione del sistema di controllo igienico e sanitario, nonché l'approntamento di tutta la documentazione di supporto. Garantisce la corretta gestione dei prodotti e degli inventari, nonché il rispetto delle disposizioni sulla sicurezza e l'igiene del lavoro e ambientale:
  - Gestore Responsabile di Gelateria

- in possesso di competenze e conoscenze plurisettoriali in materia di gastronomia, prodotti freschi, prodotti da forno, pur eseguendo tutte le fasi di lavoro, coordina e forma almeno 5 sottoposti, con responsabilità diretta dei risultati ottenuti. Effettua la scelta e/o gli acquisti delle materie prime e quanto necessario, cura la corretta gestione del sistema di controllo igienico e sanitario, nonché l'approntamento di tutta la documentazione di supporto. Garantisce la corretta gestione dei prodotti e degli inventari, nonché il rispetto delle disposizioni sulla sicurezza e l'igiene del lavoro e ambientale:
  - Responsabile di Gastronomia
  - Responsabile del Reparto Freschi
  - Responsabile di Panetteria

➢ *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello B1, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

LIVELLO B2 (ex livello B3 del CCNL "Commercio" del 28/12/2016)	
Titoli:	a. **Gestore con responsabilità del risultato/Capo Squadra** • Impiegato Gestionale 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. 173 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:* **Operatore di Vendita di Seconda Categoria (cfr. art. 177 del CCNL)**

❖ *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. 173 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. 173 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*

Il Lavoratore in Mobilità Verticale destinatario del livello B1, nei primi 14 mesi

d'inserimento formativo nella mansione (*cfr. art. 108*).

❖ *Sesto Alinea*
Il Lavoratore di Prima assunzione destinatario del livello B1, nei primi 28 mesi d'inserimento formativo nella mansione (*cfr. art. 109*).

Profili ed Esemplificazioni

A. Primo Alinea - Ruoli Generali (*Gestore con responsabilità del risultato*):

➢ Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello B2a:

- in possesso di elevate competenze commerciali settoriali e con ottima padronanza di una lingua straniera, è responsabile della disciplina, formazione e risultati dell'intero gruppo coordinato:
  - Gestore Addetti Commercio Estero
  - Gestore Vendite di prodotto
  - Gestore Traduttori

- essendo in possesso di conoscenze specialistiche sugli impianti elettrici, idraulici, termosanitari, meccanici e sulla loro manutenzione, gestisce, coordina e forma fino a 5 sottoposti, con responsabilità della disciplina del lavoro e dei risultati da loro ottenuti:
  - Responsabile Squadra Installazioni e Impianti
  - Responsabile Squadra Montatori

- con le competenze di riparatore, aggiustatore meccanico, elettrico, elettronico, oleopneumatico, lattoniere, verniciatore ecc., gestisce, coordina e forma fino a 5 sottoposti, con responsabilità della disciplina del lavoro e dei risultati da loro ottenuti:
  - Capo Squadra Riparatori

➢ *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello B2a, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

B. Terzo Alinea - Ruoli Generali (*Impiegato di Elevato Concetto Plurisettoriale e Coordinatore):*

➢ Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello B2b:

- è Impiegato Specialista:
  - Amministrativo
  - Contabile
  - Addetto agli Approvvigionamenti
  - Addetto alle funzioni del personale
  - Tecnico progettista
  - Tecnico impianti

- Addetto alle pratiche tecniche (*catastali, autorizzazioni, licenze ecc.*)
- Informatico
- Addetto alla Logistica
- Addetto agli Acquisti
- Addetto alla Qualità

- con ottima padronanza di più lingue straniere, intrattiene rapporti amministrativi, commerciali o tecnici con competenza specifica riferita al settore di attività aziendale. Quando richiesto, effettua, con competenza specifica, la traduzione di testi dall'italiano e/o in italiano. Può coordinare organizzativamente altri Lavoratori di settore:
  - Esperto tecnico-commerciale multilingue
  - Coordinatore Traduttori
  - Responsabile Traduttori

- con ottima padronanza di una lingua straniera e ampia conoscenza della relativa cultura, delle tecniche di traduzione e/o di intepretariato, è:
  - Interprete simultaneo

➢ *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello B2b, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

C. Quarto Alinea - Ruoli Generali (*Lavoratore Altamente Specializzato Plurisettoriale e Coordinatore*):

➢ Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello B2b:

- è responsabile della sala macchine e del funzionamento, documentazione e manutenzione degli impianti e/o della rete di distribuzione del freddo:
  - Tecnico Frigorista

- con interpretazione critica dei disegni e degli schemi funzionali, effettua lavori di particolare impegno e complessità relativi alla costruzione, manutenzione e modifica di impianti e opera in più d'una delle seguenti aree: elettronica, elettrotecnica, meccanica, impiantistica:
  - Tecnico Manutentore

- esegue lavori plurisettoriali di elevato grado di difficoltà, per la completa installazione di impianti complessi, anche in alta tensione. Esegue cablaggi di elevato grado di difficoltà e le necessarie misure elettriche di prova e verifica, comprese le prove in bianco sull'intero impianto, nonché la localizzazione strumentale e la riparazione dei guasti:
  - Installatore impianti

- è conduttore d'impianti termici di prima categoria, munito di Patentino di Abilitazione

di primo grado, che 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 degli impianti ed è responsabile di settore per la sicurezza e l'igiene nel lavoro degli addetti, nonché l'igiene ambientale:

- Conduttore impianti termici di Prima categoria

➢ *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello B2b, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

D. Ruoli specifici Commercio:

➢ Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello B2:

- essendo in possesso di idoneo titolo di studio ed abilitazione, svolge attività di assistenza, consulenza e vendita, nonché altre attività correlate:
  - Ottico
  - Optometrista
  - Farmacista
  - Erborista

➢ *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello B2, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

E. Ruoli specifici Vendite di cibi e bevande che effettuano anche lavorazioni, preparazioni e confezionamento:

➢ Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello B2:

- in possesso di competenze e conoscenze plurisettoriali sulle carni suine, equine, vaccine, ovine ecc., pur eseguendo le fasi di lavoro, coordina e forma fino a 3 sottoposti, 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 norme legali e di igiene degli alimenti, nonché del rispetto delle disposizioni della sicurezza sul lavoro e ambientale:
  - Gestore Responsabile di Macelleria

- esegue con perizia tutte le complesse e specializzate lavorazioni delle carni: taglio anatomico, disossatura, sfesatura, rimondatura, taglio a filo, a mano e a macchina, rifinitura dei tagli, anche coordinando organizzativamente un gruppo di lavoratori di livelli inferiori. Quale responsabile, controlla le scadenze dei prodotti e, per l'area coordinata, risponde del rispetto delle norme e procedure di corretta prassi igienico -

sanitaria. Può effettuare la vendita al dettaglio delle carni:
- Primo Macellaio

- in possesso di competenze e conoscenze plurisettoriali sugli alimenti, loro preparazione, cottura, presentazione e ricette, pur eseguendo le fasi di lavoro, coordina e forma fino a 4 sottoposti, 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 norme legali e di igiene degli alimenti, nonché del rispetto delle disposizioni della sicurezza sul lavoro e ambientale:
  - Gestore Responsabile di Cucina

- per le proprie elevate specializzazioni plurisettoriali, esegue in completa autonomia tutte le complesse fasi di preparazione dei cibi, la loro cottura e presentazione, anche creando nuove ricette. Quale responsabile, controlla le scadenze e conformità dei prodotti e, per l'area coordinata, risponde del rispetto delle norme e procedure di corretta prassi igienico - sanitaria:
  - Primo Cuoco

- in possesso di competenze e conoscenze plurisettoriali sulla preparazione, conservazione e presentazione di dolci, creme e ogni altro prodotto di pasticceria, pur eseguendo le fasi di lavoro, coordina e forma fino a 3 sottoposti, 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 norme legali e di igiene degli alimenti, nonché del rispetto delle disposizioni della sicurezza sul lavoro e ambientale:
  - Gestore Responsabile di Pasticceria

- per le proprie elevate specializzazioni plurisettoriali, esegue in completa autonomia tutte le complesse attività di preparazione di ogni prodotto di pasticceria. Quale responsabile, controlla le scadenze e conformità dei prodotti e, per l'area coordinata, risponde del rispetto delle norme e procedure di corretta prassi igienico - sanitaria:
  - Primo Pasticcere

- in possesso di competenze e conoscenze plurisettoriali sulla preparazione, conservazione e presentazione dei prodotti di gelateria, pur eseguendo le fasi di lavoro, coordina e forma fino a 3 sottoposti, 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 norme legali e di igiene degli alimenti, nonché del rispetto delle disposizioni della sicurezza sul lavoro e ambientale:
  - Gestore Responsabile di Gelateria

- per le proprie elevate specializzazioni plurisettoriali, esegue in completa autonomia tutte le complesse attività di preparazione del gelato e di altri prodotti di gelateria. Quale responsabile, controlla le scadenze e conformità dei prodotti e, per l'area coordinata,

risponde del rispetto delle norme e procedure di corretta prassi igienico - sanitaria:
- o Primo Gelatiere

- in possesso di competenze e conoscenze plurisettoriali in materia di gastronomia, prodotti freschi, prodotti da forno, pur eseguendo le fasi di lavoro, coordina e forma fino a 4 sottoposti, 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 norme legali e di igiene degli alimenti, nonché del rispetto delle disposizioni della sicurezza sul lavoro ed ambientale:
  - o Responsabile di Gastronomia
  - o Responsabile del Reparto Freschi
  - o Responsabile di Panetteria

➢ *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello B2, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

F. Ruoli specifici Attività di Accoglienza e Promozione nelle Aziende del Commercio (*Gestore in Autonomia Funzionale*):

➢ Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello B2:

- per la propria elevata esperienza, le conoscenze linguistiche e tecniche, gestisce i servizi di ricevimento e portineria "H24", con responsabilità diretta del lavoro svolto da almeno 4 sottoposti e dei loro risultati:
  - o Responsabile Ricevimento e Portineria

- cura l'intera realizzazione delle attività di progettazione, organizzazione e realizzazione di eventi e/o di campagne promozionali all'interno degli esercizi commerciali. Coordina i sottoposti, l'organizzazione e la disciplina del lavoro di promoter, hostess, steward, allestitori, dimostratori e altri collaboratori, dipendenti o autonomi, addetti alla campagna, rispondendo del loro risultato complessivo:
  - o Realizzatore di Campagne promozionali
  - o Organizzatore di Eventi

➢ *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello B2, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

G. Ruoli specifici Attività di Comunicazione, Marketing e Commercio elettronico (Profili ed Esemplificazioni integrati con Verbale di Incontro sindacale per il rinnovo contrattuale del 17/12/2019):

➢ *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"****, opera quale:*

- In possesso delle specialistiche conoscenze e competenze richieste, è Responsabile dell'ideazione di campagne pubblicitarie attraverso i differenti media, dalle affissioni fino al web, curandone l'aspetto visivo, grafico e la forma, secondo le tendenze del costume e della comunicazione, traducendo i "concetti della campagna" in immagini. Segue la realizzazione di fotografie, immagini e impaginazione dei testi (comunicati, brochure, pieghevoli e cartellonistica). Si occupa della produzione e post produzione della pubblicità, garantendo il raggiungimento del risultato in termini temporali, quantitativi e qualitativi:

  - Responsabile Artistico - *Art Director*

- In possesso delle specialistiche conoscenze e competenze richieste, interpretando i fabbisogni di committenti e utente, realizza in autonomia le operazioni di *editing* di un testo assicurandone coerenza chiarezza, completezza e correttezza, nel rispetto dei contenuti, dello stile dell'autore e delle linee editoriali:

  - Redattore prodotti multimediali - *Copy Writer*

- 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:

  - Responsabile Ufficio Stampa

- Pianifica, gestisce e coordina l'intero processo di promozione, dall'ideazione e predisposizione di campagne pubblicitarie nel Web, fino alla vendita dei prodotti e/o servizi connessi all'attività di pubblicità, valutando costi e benefici dell'azione promozionale. Definisce la natura delle campagne promozionali in relazione ai mezzi di comunicazione più adeguati al fine di ottenere la più ampia propagazione delle informazioni, alla tipologia e alla quantità di destinatari interessati:

  - Responsabile Pubblicità - *Web Advertising Manager*

- E' il responsabile del *design visuale* e dell'interazione tra Utente e Sistema, attraverso tutto il ciclo di vita del sistema, dalla definizione e raccolta di requisiti alla produzione dei documenti finali di design. Integra i requisiti dell'utente, dell'applicazione, i vincoli di accessibilità e di usabilità in un'interfaccia visuale e in un modello di interazione (esperienza dell'utente), il più possibile integrato e uniforme. Sviluppa lo "stile" visuale e interattivo che possa allo stesso tempo caratterizzare l'applicazione Web (*dotandola di caratteri distintivi*) e garantire il raggiungimento efficace (*portarlo nel punto giusto*) ed efficiente (*fargli fare il giusto numero di click*) degli obiettivi dell'utente:
    - Responsabile progettazione dell'esperienza utente - *User Experience Designer*

➢ *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello B2, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

LIVELLO C1 (ex livello C del CCNL "Commercio" del 28/12/2016)	
Titoli:	• Impiegato di Concetto Settoriale - Supervisore 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. 173 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. E' 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:* **Operatore di Vendita di Terza Categoria (cfr. art. 177 del CCNL)**

❖ *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. 173 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*

Il Lavoratore in Mobilità Verticale destinatario del livello B2, nei primi 12 mesi d'inserimento formativo nella mansione (*cfr. art. 108*).

❖ *Quinto Alinea*

Il Lavoratore di Prima assunzione destinatario del livello B2, nei primi 22 mesi d'inserimento formativo nella mansione (*cfr. art. 109*).

Profili ed Esemplificazioni

A. Primo Alinea - Ruoli Generali:

➢ Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello C1:

- è Impiegato di Concetto:
  - Amministrativo
  - Contabile
  - Addetto agli Approvvigionamenti
  - Addetto all'ufficio del personale
  - Tecnico progettista, Tecnico impianti
  - Addetto alle pratiche tecniche (*catastali, autorizzazioni, licenze ecc.*)
  - Informatico
  - Addetto alla Logistica
  - Addetto agli Acquisti
  - Addetto alla Qualità

- con ottima padronanza di una lingua straniera, intrattiene rapporti amministrativi, commerciali o tecnici con competenza linguistica specifica riferita all'attività aziendale. Quando richiesto, effettua la traduzione di testi dall'italiano e/o in italiano:
  - Traduttore Specializzato

➢ *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello C1, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

B. Terzo Alinea - Ruoli Generali:

➢ Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello C1:

- in una delle seguenti aree: elettronica, elettrotecnica, meccanica, condizionamento, refrigerazione e idraulica, con interpretazione critica dei disegni e degli schemi funzionali, effettua lavori di particolare impegno e complessità relativi alla costruzione, manutenzione, modifica e interventi di sicurezza sugli impianti, con scelta delle attrezzature da utilizzare. Segnala i tempi previsti di arresto e di ripristino delle funzionalità; verifica che gli interventi eseguiti abbiano risolto i guasti segnalati e/o rilevati, attraverso prove funzionali. Può coordinare l'organizzazione del lavoro anche dei manutentori esterni:
  - Manutentore
  - Installatori
  - Tecnico riparatore

- è conduttore di impianti termici di seconda categoria, munito di patentino di Abilitazione di secondo grado, che coordina organizzativamente i suoi sottoposti e concorre a garantire l'efficienza degli impianti, la continuità del servizio ed i corretti adempimenti previsti dalla Legge:
  - Conduttore impianti termici di Seconda categoria

- conduce impianti complessi ed effettua le relative manovre, anche concorrendo alla definizione dei parametri operativi:
  - Addetto conduzione impianti

- 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 eccetera:
  - Magazziniere Specializzato

➢ *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello C1, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

C. Ruoli specifici Commercio:

➢ Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello C1:

- per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, quando richiesto dalla mansione, anche con l'uso di una lingua straniera, in autonomia professionale, svolge attività di vendita, promozione dei prodotti, consulenza e assistenza al Cliente. In completa autonomia, segue i pagamenti e gli incassi delle vendite effettuate e le operazioni correlate (quali, le chiusure di cassa). Gestisce le lamentele dei Clienti, gli eventuali resi, i cambi e le garanzie dei prodotti. Può coordinare organizzativamente un gruppo di altri lavoratori

(*commessi e/o cassieri*), senza responsabilità diretta per il lavoro da essi singolarmente svolto:
- o Commesso Specializzato

- nelle Farmacie o Farmacie integrate negli Ipermercati e/o Centri Commerciali, in possesso di specifiche conoscenze e competenze settoriali, svolge attività di promozione, consulenza, assistenza e vendita di prodotti da banco, nonché altre attività correlate:
  - o Commesso di Farmacia

- in possesso di elevate conoscenze e competenze settoriali, svolge le attività di stima e di vendita dei preziosi, interventi di oreficeria ed orologeria:
  - o Commesso Orafo Specializzato
  - o Estimatore preziosi

➢ *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello C1, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

D. Ruoli specifici Vendite di cibi e bevande che effettuano anche lavorazioni, preparazioni e confezionamento:

➢ Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello C1:

- esegue le complesse operazioni di lavorazione e vendita delle carni. Controlla, per la parte di propria competenza, il rispetto delle norme igienico-sanitarie, rispondendo del risultato. Può coordinare organizzativamente un gruppo di altri addetti alla macelleria, anche con responsabilità del lavoro da essi svolto:
  - o Macellaio 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 ed il soddisfacente raggiungimento dei risultati. Può svolgere anche mansioni promozionali o di vendita. Nelle Micro o Piccole Aziende, può operare anche su più aree specialistiche quali cuoco e pasticcere o pasticcere e gelatiere, secondo le richieste e caratteristiche proprie dell'azienda o dell'esercizio:
  - o Cuoco Specializzato
  - o Cuoco Capo Partita
  - o Primo Pizzaiolo o Pizzaiolo Unico
  - o Pasticcere Specializzato
  - o Gelatiere Specializzato
  - o Primo Barman o Barman Unico

- grazie alle elevate competenze specialistiche settoriali, propone ai Clienti i vini e i loro abbinamenti, curandone il servizio, la vendita e l'acquisto:
  - Sommelier

➢ *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello C1, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

D. Ruoli specifici Attività di Accoglienza e Promozione nelle Aziende del Commercio:

➢ Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello C1:

- per la propria elevata esperienza, le conoscenze linguistiche e tecniche, coordina i servizi di ricevimento e portineria "H24", garantendo il risultato per l'intero gruppo coordinato (*fino a 3 sottoposti*):
  - Coordinatore Ricevimento e Portineria

- in possesso di competenze di pianificazione/progettazione degli spazi interni e di vetrina, delle tecniche espositive (rapporti tra forme e volumi nello spazio), d'illuminazione, degli effetti di colore, della grafica pubblicitaria e della psicologia della comunicazione, svolge operazioni di progettazione, approntamento dei supporti pubblicitari e allestimento dei locali e delle vetrine, con l'obiettivo di mettere in risalto i prodotti venduti, catturare l'attenzione del Cliente e stimolarne il desiderio d'acquisto. Dispone l'esposizione dei prodotti. Può coordinare l'organizzazione del proprio gruppo di lavoro:
  - Vetrinista Specializzato
  - Visual Merchandiser

➢ *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello C1, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

E. Ruoli specifici Attività di Comunicazione, Marketing e Commercio elettronico (Profili ed Esemplificazioni integrati con Verbale di Incontro sindacale per il rinnovo contrattuale del 17/12/2019):

➢ *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**":*

- In possesso delle elevate conoscenze e competenze richieste, è in grado di ideare, progettare e sviluppare soluzioni grafiche coerenti con le caratteristiche tecniche e funzionali e con gli obiettivi comunicativi dei prodotti da realizzare, tenendo conto del supporto con cui deve essere veicolato il prodotto (stampa, media elettronici, web, ecc.) e del target di riferimento:

- Tecnico grafico

- Cura la progettazione e la realizzazione delle pagine redazionali, pubblicitarie e di servizio, la costruzione del menabò, la gabbia grafica all'interno della quale s'inseriscono i testi, i titoli, le fotografie e i disegni, che meglio risponda alle esigenze comunicative ed estetiche dettate dalla linea editoriale, attraverso la predisposizione del layout e la scelta di fotografie, disegni, marchi e loghi più idonei a corredare i contenuti dei testi:
  - Grafico Impaginatore

- 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). Costruisce e gestisce la relazione con gli Stakeholder on-line:
  - Responsabile comunità virtuale - *Web Community Manager*

- In possesso delle elevate competenze e conoscenze tecniche informatiche dei linguaggi di programmazione, grafiche e comunicative, crea, costruisce e aggiorna pagine web e Portali Internet, traducendo in maniera persuasiva concetti e messaggi in riferimento alle esigenze comunicative del Cliente. Cura la qualità delle immagini prodotte e la dimensione degli strumenti multimediali utilizzati, realizzando un equilibrio tra estetica, funzionalità e usabilità dell'insieme. Utilizza i principali software grafici (*illustrator, photoshop, xpress, freehand, flash*), con il linguaggio HTML, con il *graphic design* applicato all'ambiente multimediale e con l'utilizzo di computergrafica 3D:
  - *Web Developer - Web Content Specialist - Web Designer - Web Master*

- In possesso delle elevate competenze e conoscenze tecniche informatiche dei linguaggi di programmazione, grafiche e comunicative, gestendo e supportando lo sviluppo di servizi Web e di Marketing digitale, si occupa del raggiungimento del miglior ritorno sull'investimento dato dalla visibilità all'interno di motori di ricerca e servizi a loro afferenti. Si occupa nelle varie fasi del prodotto del supporto e della verifica dei risultati inerenti il posizionamento sui motori di ricerca, impartendo le regole di relativa ottimizzazione all'interno dello sviluppo dei servizi Web. Supporta la direzione aziendale nelle scelte strategiche relative alla presenza e alle attività sulla rete Internet e sul Web:
  - *Search Engine Expert - Digital strategic planner*

- 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:

- o Tecnico della Comunicazione - Informazione

- In possesso delle elevate conoscenze e competenze richieste, installa e configura complessi sistemi client in rete ed esegue il monitoraggio delle funzioni in esercizio, interagendo con gli utenti per la soluzione di problemi tecnici. Progetta, sviluppa e gestisce il funzionamento e la sicurezza di una rete informatica. Installa hardware, software o componenti di sottosistema in un sistema esistente o proposto, coordinando organizzativamente il proprio gruppo di lavoro. Si conforma ai processi e alle procedure definite, tenendo conto della compatibilità sia dei moduli esistenti che di quelli nuovi, assicurandone l'integrità. È responsabile della puntuale ed efficace riparazione hardware/software, al fine di garantire una performance ottimale del sistema e un'alta soddisfazione del cliente:

  - o Tecnico informatico - Tecnico di reti informatiche

- In possesso delle elevate competenze e conoscenze tecniche informatiche e commerciali, è responsabile di tutte le attività relative al commercio elettronico, ivi comprese quelle amministrative correlate. Coordina e forma il personale sottoposto, con responsabilità dei risultati dell'intero gruppo:

  - o Responsabile commercio elettronico - *E-commerce manager*

- In possesso delle elevate competenze e conoscenze tecniche informatiche e commerciali, è responsabile del "conto economico del negozio on-line presente sul Web", dell'assortimento, delle attività di merchandising e delle promozioni in-store. Contribuisce a generare valore all'azienda affinché raggiunga i suoi obiettivi attraverso il commercio elettronico, in linea con il posizionamento che questa ha deciso di darsi sotto il profilo del rapporto tra canale digitale e canale fisico:

  - o Responsabile negozio elettronico - *Online Store Manager*

- In possesso delle elevate competenze e conoscenze tecniche informatiche e commerciali, costruisce relazioni di business con i clienti per favorire la vendita di hardware, software, servizi di telecomunicazioni o ICT. Identifica opportunità e gestisce l'acquisizione e la consegna del prodotti agli utenti. È punto di riferimento senior per le vendite e la soddisfazione del cliente:

  - o Account Manager

- In possesso delle elevate competenze e conoscenze tecniche informatiche, commerciali e formative, coordina e 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 continue evoluzione dei modelli di costruzione e disseminazione della conoscenza e dell'apprendimento sul Web:

- Specialista formazione a distanza - *E-Learning Specialist*

➢ *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello C1, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

LIVELLO C2 (ex livello D1 del CCNL "Commercio" del 28/12/2016)	
Titoli:	• Impiegato Qualificato Settoriale • 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. 173 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:* **Operatore di Vendita di Quarta Categoria (cfr. art. 177 del CCNL)**

❖ *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. 173 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. 173 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*

Il Lavoratore in Mobilità Verticale destinatario del livello C1, nei primi 10 mesi d'inserimento formativo nella mansione (*cfr. art. 108*).

❖ *Sesto Alinea*

Il Lavoratore di Prima assunzione destinatario del livello C1, nei primi 20 mesi d'inserimento formativo nella mansione (*cfr. art. 109*).

Profili ed Esemplificazioni

A. Primo Alinea - Ruoli Generali:

➢ Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello C2:

- per l'esperienza e la competenza posseduta, opera in condizioni di elevata autonomia esecutiva nel settore di competenza, garantendo i risultati richiesti dalla mansione:
  - Impiegato Qualificato addetto all'ufficio:
    - Contabilità
    - Acquisti
    - Gestione Ordini
    - Commerciale (*addetto alle Vendite e Post Vendita; addetto al controllo vendite; creatore o redattore di rapporti di informazioni commerciali)*
    - Amministrazione del Personale
    - CED
    - Tecnico

- con competenza nella lingua italiana e, quando richiesto, con buona conoscenza in almeno una lingua straniera, intrattiene abitualmente i rapporti commerciali, amministrativi, tecnici ecc, con Collaboratori, Enti, Clienti, Banche o Fornitori:
  - Operatore Qualificato addetto all'ufficio:
    - Amministrativo
    - Approvvigionamenti
    - Commerciale
    - Logistica
  - Impiegato Esperto Linguistico - Traduttore

- svolge in condizioni di elevata autonomia esecutiva, con specifica competenza, diligenza e collaborazione, più compiti quali: raccolta di dati, elaborazione di schede e situazioni, compilazione di registri o reperti obbligatori, tenuta di situazioni contabili, scadenziari, estratti conto, solleciti, predisposizione di comunicazioni e Verbali, corrispondenza con i Clienti, ecc. Normalmente, risponde al proprio Capo Ufficio:
  - Addetto Salvataggi EDP
  - Segretario di Direzione
  - Segretario con gestione pratiche riservate

- in base a istruzioni generali e documentazioni esistenti, disegna particolari e/o apporta modifiche su disegni già esistenti, riportando quotature e dati ricavati da misurazioni, tabelle o norme di lavorazione e, se del caso, correda il disegno con la relativa distinta materiali, ovvero esegue in lucido schemi funzionali, disegni; disegna la disposizione di apparecchiature o dà corretta veste formale a schizzi già completi:
  - Disegnatore Particolarista

➢ *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello C2, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

B. Terzo Alinea - Ruoli Generali:

➢ Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello C2:

- a fronte di richieste e/o interventi, anche calendarizzati, 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:
  - Operaio Qualificato
    - Installatore di impianti
    - Addetto conduzione impianti
    - Riparatore
    - Addetto alla manutenzione (impianti, meccanica, elettrica, idraulica ecc.)
    - Frigorista

- effettua le qualificate 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 eccetera:
  - Magazziniere Qualificato

- *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello C2, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

C. Ruoli specifici Commercio:

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello C2:

- effettua operazioni qualificate di accoglimento, assistenza, informazione e consulenza al Cliente per la vendita dei prodotti. Illustra le caratteristiche dei prodotti, consiglia il prodotto più adatto alle esigenze dichiarate dal Cliente e gestisce gli eventuali reclami. Se offerto quale servizio, rileva le misure del Cliente per eventuali modifiche dei capi di abbigliamento acquistati, così come le misure dei locali per la vendita di prodotti di arredamento e cucine. Effettua attività qualificate di cassa, seguendo sia i pagamenti in contanti sia tramite POS. Elabora, ordina ed archivia i documenti di vendita e/o di trasporto. Se richiesto, deposita il denaro e gli altri titoli di pagamento in cassaforte o in Banca. Allestisce il negozio secondo le tecniche promozionali-commerciali ricevute. Concorre a sorvegliare il comportamento dei Clienti allo scopo di evitare danni alle merci e/o furti. Partecipa alla redazione dell'inventario:
    - Commesso Qualificato (*aggiornato Profilo ed Esemplificazione con Verbale 17/12/2019*)
    - Addetto al Controllo vendite (*aggiornato Profilo ed Esemplificazione con Verbale 17/12/2019*)

- effettua operazioni qualificate di cassa: controlla la merce acquistata dai clienti; verifica il prezzo di ciascun articolo e lo registra sulla cassa attraverso scansione elettronica o digitatura del codice prodotto; rimuove le etichette antitaccheggio e accetta i pagamenti con contanti, assegni, bancomat o carte di credito, conformemente alle disposizioni aziendali ricevute. Prepara pacchetti regalo e incarta le merci; elabora, ordina ed archivia i documenti di vendita. Se richiesto, deposita il denaro e gli altri titoli di pagamento in cassaforte o in Banca. Concorre a sorvegliare il comportamento dei Clienti allo scopo di evitare danni alle merci e/o furti. Partecipa alla redazione dell'inventario:
    - Cassiere
    - Cambia Valuta
    - Addetto alle agenzie di scommesse

- effettua operazioni qualificate di preparazione ed esposizione di prodotti d'oreficeria e orologeria, con assistenza e consulenza alla vendita. Provvede alle attività correlate alla vendita (*registrazioni, incassi, ordini, sistemazione delle merci e riordino ecc.*):
    - Commesso Orafo Qualificato

- *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello C2, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

D. Ruoli specifici Vendite di cibi e bevande che effettuano anche lavorazioni, preparazioni e confezionamento:

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello C2:

- esegue le qualificate operazioni di lavorazione delle carni: confeziona rotoli per arrosti, prepara volatili ripieni, appronta macinati, combinazione di tagli, ecc. Dispone i prodotti nei banchi da esposizione ed effettua la vendita al dettaglio delle carni e dei prodotti accessari:
  - Macellaio Qualificato

- seguendo le priorità generali fornite dal Responsabile o da Lavoratore preposto, con specifica collaborazione, prepara con diligenza ed esperienza prodotti o loro parti, quali cibi, dolci, gelati, pizze, tramezzini, 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 s'intendono specialistiche e puntuali nelle Aziende Medie e Grandi, normalmente integrate a quelle ausiliarie di preparazione, pulizia, confezionamento e vendita nelle Micro o Piccole Aziende:
  - Cuoco Qualificato
  - Commis di cucina
  - Secondo Pizzaiolo
  - Operatore pizza *che sulla base delle specifiche fornite e di ricette, provvede alla preparazione e cottura di impasti già predisposti, alla somministrazione, alle operazioni di cassa e riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature*
  - Pasticcere Qualificato
  - Gelatiere Qualificato
  - Pastaio *che appronta pasta fresca, tortellini, ravioli, ecc.*

- svolge servizi di caffetteria, al banco o ai tavoli e/o somministra bevande anche alcoliche. Tali mansioni s'intendono specialistiche e puntuali nelle Aziende Medie e Grandi, normalmente integrate a quelle ausiliarie di preparazione, pulizia, confezionamento e vendita nelle Aziende Micro e Piccole:
  - Commis di sala e bar
  - Secondo Barman

- *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello C2, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

E. Ruoli specifici Attività di Accoglienza e Promozione nelle Aziende del Commercio:

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello C2:

- è addetto all'accoglienza dei clienti, al ricevimento delle loro richieste (iscrizioni, resi, attivazioni delle garanzie dei prodotti, ecc.), rilevazione sul grado di soddisfazione del servizio. Cura, per quanto possibile, l'efficienza nel rapporto con il Cliente e con sollecitudine concorre attivamente alla sua soddisfazione:
  - Box assistenza
  - Hostess - Steward
  - Addetto alle relazioni con i Clienti
  - Addetto ai servizi di richiesta certificati e disbrigo pratiche
  - Addetto alla biglietteria

- effettua operazioni qualificate di allestimento dei locali e delle vetrine, essendo in possesso di competenze di pianificazione/progettazione degli spazi interni e di vetrina, delle tecniche espositive (rapporti tra forme e volumi nello spazio), di illuminazione, degli effetti di colore e della grafica pubblicitaria:
  - Vetrinista Qualificato *(Visual Merchandiser)*

- secondo le disposizioni ricevute, svolge attività di simulazione di acquisti al fine di far valutare, in modo anonimo, la qualità dei servizi e prodotti, le procedure, il comportamento dei dipendenti e il merchandising. Provvede a redigere apposita relazione sui comportamenti/dati rilevati:
  - Cliente Misterioso *(Mistery - Ghost Client)*

- attraverso verifiche a campione o sopralluoghi negli esercizi commerciali o lettura di report statistici, è addetto alle attività di controllo prezzi e monitoraggio della concorrenza, con redazione di report/relazione dei risultati ricavati:
  - Addetto al controllo/monitoraggio concorrenza

- svolge attività di raccolta, archivio e analisi dei dati sui prodotti venduti e sui Clienti, al fine di elaborare statistiche di mercato:
  - Addetto al monitoraggio dati (*Marketing Research*)

➢ *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello C2, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

F. Ruoli specifici Attività di Comunicazione, Marketing e Commercio elettronico (Profili ed Esemplificazioni integrati con Verbale di Incontro sindacale per il rinnovo contrattuale del 17/12/2019):

➢ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenza e Responsabilità previste dal Terzo Alinea della Declaratoria del livello C2 "**Operaio - Operatore Qualificato**":*

- 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:

- o Tecnico grafico

- In possesso delle conoscenze e competenze qualificate di settore, è in grado di eseguire le operazioni necessarie a sviluppare prodotti grafici, intervenendo nelle sue diverse componenti a partire dalle indicazioni e dalle specifiche tecniche definite nel progetto e in coerenza con la destinazione d'uso del prodotto e il supporto di diffusione. Cura la realizzazione delle pagine redazionali, pubblicitarie e di servizio, la costruzione del menabò, la gabbia grafica all'interno della quale si inseriscono i testi, i titoli, le fotografie ed i disegni:

  - o Grafico impaginatore

- 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:

  - o Coordinatore comunità virtuale - *Web Community Manager*

- In possesso delle competenze e conoscenze tecniche informatiche dei linguaggi di programmazione, grafiche e comunicative, costruisce e aggiorna pagine web e Portali Internet, in riferimento agli obiettivi comunicativi prefissati. Cura la qualità delle immagini prodotte e la dimensione degli strumenti multimediali utilizzati, realizzando un equilibrio tra estetica, funzionalità e usabilità dell'insieme. Utilizza i principali software grafici (*illustrator, photoshop, xpress, freehand, flash*), con il linguaggio HTML, con il *graphic design* applicato all'ambiente multimediale e con l'utilizzo di computergrafica 3D:

  - o *Web Developer - Web Content Specialist - Web Designer - Web Master*

- 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 continue evoluzione dei modelli di costruzione e disseminazione della conoscenza e dell'apprendimento sul Web:

  - o Tecnico della formazione a distanza - *E-Learning*

- 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:
  - Tecnico della Comunicazione - Informazione

- In possesso delle conoscenze e competenze qualificate di settore, installa e configura prodotti, hardware e software, aggiorna i programmi. Esegue il monitoraggio delle funzioni in esercizio ed i tests, garantendo il raggiungimento del risultato atteso, ivi compresa sulla documentazione afferente e delle licenze:
  - Tecnico Informatico

- In possesso delle conoscenze e competenze qualificate di settore, fornisce il primo supporto telefonico o via e.mail per clienti interni ed esterni per aspetti tecnici e per eliminare errori dovuti a problemi o aspetti critici dell'ICT. Agisce con l'obiettivo principale di consentire all'utente di massimizzare la produttività attraverso un uso efficiente delle attrezzature ICT e/o delle applicazioni software:
  - Service Desk Agent - *Operatore di Help Desk*

➢ *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello C2, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

LIVELLO D1 (ex livello D2 del CCNL "Commercio" del 28/12/2016)	
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. 173 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. 173 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*

Il Lavoratore in Mobilità Verticale destinatario del livello C2, nei primi 8 mesi d'inserimento formativo nella mansione (*cfr. art. 108*).

❖ *Quarto Alinea*

Il Lavoratore di Prima assunzione destinatario del livello C2, nei primi 16 mesi d'inserimento formativo nella mansione (*cfr. art. 109*).

Profili ed Esemplificazioni

A. Primo Alinea - Ruoli Generali:

➢ Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello D1:

- svolge una o diverse operazioni amministrative concatenate o effettua servizi che richiedono conoscenze settoriali, esperienza e particolare attenzione. Utilizzando schemi o programmi già predisposti, raccoglie, spunta, impronta, registra ed elabora dati, con verifica e controllo delle operazioni effettuate:
  - garantisce un evoluto utilizzo dei programmi di videoscrittura, calcolo, presentazione e simili, compilando schede, registri, moduli, fascicoli, approntando la documentazione necessaria alle pratiche elaborate, e/o rispondendo alle richieste del Suo Responsabile:
    - Impiegato di Elevato Ordine
  - svolge, con specifica competenza, diligenza e collaborazione, uno o più compiti quali: raccolta di dati, registrazione di schede, compilazione di registri o reperti obbligatori, tenuta di scadenziari o di estratti conto, solleciti da scadenziario, rispondendo al proprio Capo Ufficio:
    - Addetto al "back office"
  - su indicazione del Responsabile, predispone, elabora ed archivia la documentazione di consegna, i documenti di trasporto e le fatture:
    - Impiegato Contabile di Elevato Ordine

- fornisce alla clientela informazioni telefoniche complesse su prodotti, servizi, installazioni, ecc. aziendali, oltre ad altre informazioni su modi e tempi di pagamento, di consegna, intervento, ecc.:
    - Impiegato Commerciale di Elevato Ordine

- effettua i salvataggi dei dati conformemente agli schemi e alle procedure ricevute:
    - Salvataggio EDP

- è addetto alla gestione delle telefonate, alla preparazione e ricevimento della posta, al ricevimento e registrazione dei visitatori, anche con l'uso semplice della lingua straniera richiesta:
    - Centralinista bilingue
    - Addetta al front office/ricevimento bilingue

➢ *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello D1, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

B. Secondo Alinea - Ruoli Generali:

➢ Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello D1:

- esegue interventi di normale complessità e lavori che richiedono normali conoscenze teorico-pratiche, comunque acquisite. Risponde al proprio Responsabile diretto:
    - Operaio Comune Settoriale
        - Installatore d'impianti
        - Addetto conduzione impianti
        - Riparatore
        - Addetto alla manutenzione (impianti, meccanica, elettrica, idraulica ecc.)
        - Frigorista

- sulla base delle istruzioni ricevute, mediante operazioni di normale complessità, provvede allo smistamento della merce, al suo imbustamento, etichettatura, piegatura, riordino ed applicazione dei sistemi di antitaccheggio. Effettua il controllo visivo della qualità del prodotto, segnalando eventuali anomalie riscontrate e il riordino delle scorte di magazzino. Compila le distinte di spedizione. 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:
    - Magazziniere Comune

➢ *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla*

Declaratoria di livello D1 i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.

C. Ruoli specifici Commercio:

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello D1:

- seguendo le indicazioni ricevute, effettua il primo approccio con il Cliente, lo indirizza nel reparto di interesse (uomo, donna, bambino, sport, casalinghi, ecc.), provvede all'illustrazione e alla consegna del prodotto richiesto e lo assiste durante la vendita. Rifornisce i prodotti e la merce sugli espositori di vendita o stender, suddividendoli per taglia, prezzo, categoria ecc. Effettua il riordino dei camerini prova e di altri locali atti all'utilizzo dei prodotti. Segnala eventuali comportamenti sospetti dei Clienti allo scopo di evitare danni alle merci e/o furti. Concorre agli inventari:
  - Commesso Junor

- *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello D1, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

D. Ruoli specifici Vendite di cibi e bevande che effettuano anche lavorazioni, preparazioni e confezionamento:

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello D1:

- esegue mansioni che richiedono competenza, comunque acquisita, garantendo il raggiungimento del risultato, quale:
  - Cuoco Comune
  - Pizzaiolo Comune
  - Pasticcere Comune
  - Gelatiere Comune
  - Banconiere Comune
  - Addetto alla Caffetteria
  - Dispensiere
  - Cantiniere
  - Controllo scadenze e rifornimento merci
  - Cellista surgelati o precotti
  - Addetto al caricamento *delle distributrici di cibi e bevande, nonché alla piccola riparazione e manutenzione*

- *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello D1, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

E. Ruoli specifici Attività di Accoglienza e Promozione nelle Aziende del Commercio:

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello D1:

- è addetto all'accoglienza dei Clienti, alla registrazione dei visitatori, ai servizi informativi, alla gestione delle telefonate, anche con l'uso semplice della lingua straniera. Concorre alla soddisfazione del cliente:
  - Addetto all'accoglienza
  - Box Informazioni

- svolge attività di semplice promozione e supporto alla vendita, fornendo presentazioni sulle novità ed evidenziando i vantaggi di un determinato prodotto, al fine di soddisfare la richiesta del Cliente, incentivarne la fidelizzazione e gli acquisti:
  - Addetto alle attività promozionali *(Promoter - Facing - Promotional Activity)*

- è addetto alle attività di dimostrazione delle specifiche funzionalità del prodotto, della sua qualità e dei relativi modi di impiego:
  - Dimostratore/Esecutore (*Demo Activities*)

- *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello D1, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

F. Ruoli specifici Attività di Comunicazione (Profili ed Esemplificazioni integrati con Verbale di Incontro sindacale per il rinnovo contrattuale del 17/12/2019):

- *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenza e Responsabilità previste dal Secondo Alinea della Declaratoria del livello D1 "**Operatore Esperto Settoriale**":*

- Con specifica collaborazione, competenza e conoscenza dei termini tecnici del settore informatico, effettua le attività previste per i sistemi di elaborazione:

  - Operatore informatico

- 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:

  - Operatore di stampa

- *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla*

Declaratoria di livello D1, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.

LIVELLO D2 (ex livello E del CCNL "Commercio" del 28/12/2016)	
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. 173 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. 173 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.

▪ *Secondo Alinea*

Il Lavoratore in Mobilità Verticale destinatario del livello D1, nei primi 6 mesi d'inserimento formativo nella mansione (*cfr. art. 108*).

▪ *Terzo Alinea*

Il Lavoratore di Prima assunzione destinatario del livello D1, nei primi 12 mesi d'inserimento formativo nella mansione (*cfr. art. 109*).

Profili ed Esemplificazioni

A. Primo Alinea - Ruoli Generali:

➢ Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello D2:

- è l'Impiegato addetto alle attività di: protocollo, archivio, fotocopiatura e stampa completa di documenti (*fronte e verso, graffettatura, fascicolazione e/o plastificazione*

ecc.); reception, centralino telefonico e corrispondenza interna/esterna; front desk, immissione dati su maschere già predisposte e/o nei fogli di calcolo; videoscrittura. Su indicazione del Responsabile effettua diverse operazioni semplici, rispettando procedure o schemi predeterminati: elabora situazioni, cura lo scadenziario, ecc.:

- Impiegato d'Ordine:
  - Amministrativo
  - Commerciale
  - Tecnico
  - Addetto al Centralino
  - Addetto alla Reception

- effettua semplici attività di manutenzione quali, sfalcio dell'erba, ricevimento posta, sostituzione lampadine e simili:
  - Operaio Generico

- svolge uno o più compiti, quale: trasporto di materiale a bordo di mezzi, provvedendo anche alle operazioni di carico e scarico. Svolge le previste attività di pulizia e semplice manutenzione del mezzo, nel rispetto dei ristretti limiti di Legge: controllo visivo pneumatici, livello dei lubrificanti, integrità luci ecc.:
  - Conduttore automezzi Generico
  - Autista Generico
  - Magazziniere Generico

- effettua le pulizie e il riordino del/dei locale/i, magazzino/i e/o punti vendita, 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, le vetrine, gli uffici, i bagni, le scale ecc.:
  - Addetto alle pulizie

➢ *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello D2, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

B. Ruoli specifici Commercio:

➢ Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello D2:

- utilizzando conoscenze di carattere generale e seguendo le istruzioni ricevute, effettua il rifornimento dei prodotti e della merce sugli scaffali, appendiabiti e simili, la preparazione delle confezioni dei prodotti acquistati, anche da regalo, l'etichettatura e la prezzatura dei prodotti, il riordino della merce utilizzata durante le prove, delle scatole a scaffale, ecc. Mette a scaffale i prodotti consegnati dai fornitori, apre gli scatoloni, scatole,

sacchi e/o imballaggi vari, separando i prodotti visibilmente difettosi o rovinati nel trasporto. Controlla la scadenza dei prodotti ed eventualmente li sostituisce. Può essergli richiesto di compilare moduli già predisposti o riscontri, ripetivi quali "*schede prodotti difettosi*", "*segnalazione di non conformità*", "*registrazione di quantità*" e simili. Inserisce le etichette antitaccheggio e concorre a segnalare eventuali comportamenti sospetti dei Clienti allo scopo di evitare danni alle merci e/o furti. Ausiliario agli inventari, secondo le disposizioni ricevute:

- o <u>Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita</u>
- o <u>Addetto al posizionamento e rifornimento della merce</u>

- seguendo le indicazioni ricevute, effettua attività di:
  - controllo degli accessi
  - registrazione e regolazione del flusso delle persone e merci in entrata e uscita
  - antitaccheggio
  - assistenza in occasioni di manifestazioni ed eventi
  - attività ausiliarie alla viabilità e fruizione dei parcheggi
  - custodia del Guardaroba, anche con esazione:
    - o <u>Addetto alla sicurezza</u>
    - o <u>Guardarobiere</u>

➢ *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello D2 i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

C. Ruoli specifici Vendite di cibi e bevande che effettuano anche lavorazioni, preparazioni e confezionamento:

➢ Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:

- esegue mansioni semplici o ripetitive o sotto la direzione ed il controllo di altro responsabile, quale:
  - o <u>Aiuto Cucina/Laboratorio/Banco:</u>
    - Aiuto Cuoco
    - Aiuto Pizzaiolo
    - Aiuto Pasticcere
    - Aiuto Gelatiere
    - Aiuto Banconiere
    - Aiuto Caffetteria
  - o <u>Ausiliario di Cucina/Laboratorio</u> *(lavapiatti/pentole/utensili, attività di facchinaggio ecc.)*
  - o <u>Addetto alla preparazione del locale (*pulizia e preparazione dei tavoli, del banco ecc.*)</u>
  - o <u>Addetto al self-service</u>

- Addetto ai servizi mensa o alla consegna dei cibi ordinati
- Preparatore catering
- Confezionatore di buffet

➢ *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello D2, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

D. Ruoli specifici Attività di Accoglienza e Promozione nelle Aziende del Commercio:

➢ Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello D2:

- provvede all'allestimento degli stand/spazi promozionali all'interno degli esercizi commerciali, con utilizzo di materiali forniti dall'Azienda e realizzazione del layout in base alle istruzioni fornite. Posiziona i prodotti in funzione delle strategie commerciali, come da disposizioni ricevute:
  - Allestitore di Stand/Spazi promozionali
  - Posizionamento Prodotti (*Shop Positioning*)

- distribuisce materiale pubblicitario e promozionale tramite la consegna a domicilio di volantini, a piedi o con utilizzo di motocicli o autovetture:
  - Addetto al Volantinaggio

➢ *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello D2, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

TITOLO XLIX
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 € 1.273,48 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 nè 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 perchè 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 economica" 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. 177 - Operatori di Vendita: classificazione (i livelli di inquadramento sono stati aggiornati al Verbale di Incontro Sindacale per il rinnovo contrattuale del 17/12/2019) - Agli effetti del presente Contratto si considera:

a) Operatore di Vendita di **Prima Categoria**: il Lavoratore "*Capo Ufficio*" che, oltre ad avere le richieste Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del livello **B1** e dell'Operatore di Vendita di Seconda categoria, gestisce, coordina e forma gruppi di altri Operatori di Vendita, con responsabilità diretta dei loro risultati.

b) Operatore di Vendita di **Seconda Categoria**: il Lavoratore "*Gestore con responsabilità del risultato*" che, oltre ad avere le richieste Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del livello **B2**, è assunto stabilmente dall'Azienda con l'incarico prevalente di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, anche effettuando il collocamento dei prodotti e/o servizi per i quali ha avuto incarico. Provvede a fornire all'Azienda gli elementi per la stipulazione dei preventivi in base alle richieste dei Clienti e alle disposizioni datoriali ricevute. Mantiene i rapporti commerciali e di servizio con i Clienti. È responsabile di un gruppo di Operatori di Vendita di livello inferiore, rispondendo del risultato complessivo.

c) Operatore di Vendita di **Terza Categoria**: il Lavoratore "*Impiegato di Concetto, anche Coordinatore*" che, oltre ad avere le richieste Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del livello **C1**, è assunto stabilmente dall'Azienda con l'incarico prevalente di collocare i prodotti, beni e servizi offerti dalla medesima. Può coordinare organizzativamente altri Lavoratori, al fine di assicurare o favorire il raggiungimento degli obiettivi di vendita.

d) Operatore di Vendita di **Quarta Categoria**: il Lavoratore "*Impiegato Qualificato*" che, oltre ad avere le richieste Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del livello **C2**, è assunto stabilmente per promuovere presso i Clienti i servizi aziendali offerti. Ha anche l'incarico di ricercare e segnalare i potenziali Clienti.

L'Operatore di Vendita potrà essere incaricato anche di compiti alternativi e/o complementari all'attività diretta commerciale o di vendita, quali la promozione, la propaganda, l'organizzazione e l'assistenza commerciale.

L'eventuale assegnazione dei compiti anzidetti dovrà essere motivata da reali esigenze tecniche 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 di livello **B1** (*Capo Ufficio*);
- Operatore di Vendita di **Seconda Categoria**: Impiegato di livello **B2** (*Gestore di Elevato Concetto*);
- Operatore di Vendita di **Terza Categoria**: Impiegato di livello **C1** (*Impiegato di Concetto, anche Coordinatore*);

- Operatore di Vendita di **Quarta Categoria**: Impiegato di livello **C2** (*Impiegato Qualificato*).

Art. 178 - 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 le indicazioni di seguito precisate.

a. Eventuali compiti accessori dell'Operatore di Vendita, purchè 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 articolo 179;
c. Le condizioni ed eventuali limiti d'uso dell'autovettura concessa dall'Azienda o di uso e 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. 179 - Operatori di Vendita: retribuzione condizionata e variabile o provvigioni - L'Operatore di Vendita sarà retribuito con una retribuzione fissa mensile, come precisato nella tabella retributiva del presente CCNL, commisurata al tempo della prestazione e una variabile, condizionata al raggiungimento degli obiettivi o con provvigioni. Tale quota di retribuzione variabile condizionata o a provvigione, sarà regolamentata nella lettera di assunzione o, per gli aspetti generali aziendali, nell'eventuale Contratto di Secondo livello o nel Disciplinare aziendale.

In ogni caso, le provvigioni, o i premi condizionati, al raggiungimento degli obiettivi concordati, dovranno garantire un importo lordo almeno pari al 10% (dieci per cento) delle ***P.B.N.C.M.*** spettanti nel periodo considerato.

Le Parti, vista l'evidente *natura incentivante* della retribuzione condizionata e variabiale o della provvigione e la loro aleatorietà, sin da ora prevedono la possibilità di applicare a tali somme i benefici in tema di "*detassazione*", fermo restando la compatibilità legale e l'obbligo di sottoscrivere un Accordo Aziendale di Secondo livello tra le Parti contraenti, che recepisca e regolamenti quanto precede, nel rispetto del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 e s.m.i. (*cfr. anche art. 21 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:

- + 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, ferie e 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 nei tre mesi successivi. Entro 30 giorni dalla scadenza del trimestre, l'Azienda invierà all'Operatore di Vendita il resoconto delle provvigioni o premi, con l'indicazione degli elementi essenziali in base ai quali è stato effettuato il calcolo, nonché il relativo importo.

In assenza di comunicazione, decorso il termine di ulteriori 30 giorni, l'Operatore avrà diritto di ricevere le provvigioni o premi mensili da lui calcolati sulle vendite effettuate, fermo restando il reciproco diritto di porli a conguaglio con le provvigioni successivamente concordate.

Ove l'Azienda e il Cliente si accordino per non dare in tutto o in parte esecuzione all'affare, l'Operatore di Vendita ha diritto alla provvigione piena per la parte eseguita e nella misura del solo 50% (cinquanta percento) per la parte ineseguita.

In sede aziendale, l'Azienda e il Lavoratore potranno concordare provvigioni o premi diversi per determinati affari, gruppi di clienti e zone, individuati di volta in volta con pattuizione scritta.

Tenuto presente che le provvigioni o premi saranno erogati all'Operatore di Vendita a decorrere dal quarto mese dall'inizio del rapporto di lavoro (*perchè l'erogazione è suddivisa nelle retribuzioni dei tre mesi successivi al trimestre di maturazione*) e dell'esigenza di una

fase di avvio delle vendite, le Parti concordano che all'Operatore di Vendita sia riconosciuto nelle retribuzioni mensili del primo trimestre di lavoro un importo, non conguagliabile, pari all'11,74% della sua P.B.N.C.M., già comprensivo dei ratei afferenti le retribuzioni differite per tredicesima mensilità, ferie e festività.

TITOLO L
TRATTAMENTO ECONOMICO CONTRATTUALE

Art. 180 - (in vigore dal 1° Gennaio 2020, aggiornato al Verbale d'Incontro Sindacale per il rinnovo contrattuale del 17/12/2019) - 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. 181);
2) "**Elemento Perequativo Mensile Regionale**" (in dettaglio all'Art. 182);
3) "**Indennità di Mancata Contrattazione**", in sigla "I.M.C." (in dettaglio all'Art. 183, ex "Nuova Indennità di Mancata Contrattazione" del CCNL "Commercio" 28/12/2016);
4) "**Aumenti periodici d'Anzianità**", dovuti al compiersi dell'anzianità di servizio contrattualmente prevista (in dettaglio all'Art. 186);
5) "**Provvigioni**" o "**Premi condizionati**", per gli Operatori di Vendita (in dettaglio all'Art. 179).

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 contrattuale complessivamente dovuto al Lavoratore sia compreso anche il **Welfare Contrattuale (di cui al nuovo Art. 159 Bis, introdotto con il Verbale d'Incontro Sindacale per il rinnovo contrattuale del 17/12/2019)**, 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, sia per gli Impiegati che per gli Operai, 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.

Art. 181 - Voce 1): Paga Base Nazionale Conglobata Mensile - Le Parti, in conformità al Verbale d'Incontro Sindacale per il rinnovo contrattuale del 17/12/2019, 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 e dell'ex E.D.R.

Tab. 1 a) Art. 181: Paga Base Nazionale Conglobale Mensile in vigore dal 1° Gennaio 2020 (già comprensiva dell'Ex Indennità di Contingenza ed Ex E.D.R.)

Livello	*P.B.N.C.M. al 31/12/19*	P.B.N.C.M. all'1/01/20	P.B.N.C.M. all'1/01/21	P.B.N.C.M. all'1/01/22
Dirigente	-	3.971,09	4.007,49	4.043,89
Quadro	*2.463,21*	2.512,39	2.561,57	2.610,76
A1 (ex A)	*2.131,21*	2.198,48	2.265,75	2.333,02
A2 (ex B1)	*1.863,47*	1.934,81	2.006,15	2.077,50
B1 (ex B2)	*1.681,41*	1.743,08	1.804,75	1.866,41
B2 (ex B3)	*1.510,05*	1.554,77	1.599,50	1.644,22
C1 (ex C)	*1.370,83*	1.410,12	1.449,40	1.488,69
C2 (ex D1)	*1.253,02*	1.290,84	1.328,66	1.366,48
D1 (ex D2)	*1.156,64*	1.178,45	1.200,25	1.222,06
D2 (ex E)	*1.070,96*	1.090,96	1.100,96	1.110,96

Tab. 1 b) Art. 181: Paga Base Nazionale Conglobale Mensile in vigore dal 1° Gennaio 2020 per gli Operatori di Vendita (già comprensiva dell'Ex Indennità di Contingenza ed Ex E.D.R.)

Livelli	*P.B.N.C.M. al 31/12/19*	P.B.N.C.M. al 01/01/20	P.B.N.C.M. al 01/01/21	P.B.N.C.M. al 01/01/22
Op. Vendita di 1° Cat.	*1.522,30*	1.664,65	1.687,33	1.710,01
Op. Vendita di 2° Cat.	*1.373,62*	1.466,48	1.486,46	1.506,44
Op. Vendita di 3° Cat.	*1.250,03*	1.327,76	1.345,85	1.363,94
Op. Vendita di 4° Cat.	-	1.215,45	1.233,74	1.251,97

Art. 182 - 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, in conformità al Verbale d'Incontro Sindacale per il rinnovo del CCNL del 17/12/2019, è confermata l'erogazione dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale, da erogare per 13 mensilità, negli importi precisati nella successiva Tabella 2).

Tab. 2) Elemento Perequativo Mensile Regionale dal 1° Gennaio 2020

Livello	Lomb.	Liguria	Trentino AA	Lazio	Toscana	Emilia Romagna	Friuli Ven. Giulia	Umbria	Valle d'Aosta	Piemonte
Dirigente	273	258	258	251	244	226	211	200	200	189
Quadro	176	167	167	162	157	146	136	129	129	122
A1 (ex A)	158	149	149	145	141	130	122	116	116	109
A2 (ex B1)	140	133	133	129	125	116	108	103	103	97
B1 (ex B2) Op. V. 1° Cat.	126	119	119	116	113	104	97	92	92	87
B2 (ex B3) Op. V. 2° Cat.	111	105	105	102	99	92	86	81	81	77
C1 (ex C) Op. V. 3° Cat.	101	95	95	92	90	83	78	74	74	70
C2 (ex D1) Op. V. 4° Cat.	92	87	87	85	82	76	71	68	68	64
D1 (ex D2)	83	78	78	76	74	68	64	61	61	57
D2 (ex E)	75	71	71	69	67	62	58	55	55	52

Segue Tab. 2) Elemento Perequativo Mensile Regionale dal 1° Gennaio 2020

Liv.	Veneto	Marche	Abruzzo	Sicilia	Puglia	Campania	Sardegna	Calabria	Basilicata	Molise
Dirigente	153	113	73	73	66	58	55	36	36	36
Quadro	99	73	47	47	42	38	35	15	15	15
A1 (ex A)	88	65	42	42	38	34	32	10	10	10
A2 (ex B1)	79	58	37	37	34	30	28	10	10	10
B1 (ex B2) Op. V. 1° Cat.	71	52	34	34	30	27	25	10	10	10
B2 (ex B3) Op. V. 2° Cat.	62	46	30	30	27	24	22	10	10	10
C1 (ex C) Op. V. 3° Cat.	56	42	27	27	24	21	20	10	10	10
C2 (ex D1) Op. V. 4° Cat.	52	38	25	25	22	20	18	10	10	10
D1 (ex D2)	46	34	22	22	20	18	17	10	10	10
D2 (ex E)	42	31	20	20	18	16	15	10	10	10

La previsione dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale, oltre che rispondere al criterio dell'art. 36 della Costituzione, per il 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.

Criteri di erogazione dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale (E.P.M.R.)

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. 183 - Voce 3): Indennità di Mancata Contrattazione - Tenuto conto della previsione dell'art. 22 del presente CCNL e del Verbale d'Incontro Sindacale per il rinnovo del CCNL del 17/12/2019, le Parti concordano che, dal 1° Gennaio 2020, in caso di mancata Contrattazione di Secondo livello (*Aziendale o Territoriale*), sia erogata al Lavoratore l'Indennità di Mancata Contrattazione (in sigla "I.M.C."), sostitutiva della previgente "*Nuova Indennità di Mancata Contrattazione"* (in sigla "N.I.M.C."), così come di seguito disciplinato.

1) **Determinazione dell'Indennità di Mancata Contrattazione**
   Essa è spettante per 12 mensilità all'anno a tutti i Lavoratori in forza nel mese di competenza, ad esclusione dei Lavoratori Intermittenti, per i quali l'erogazione avverrà in aliquota oraria, come precisato nell'art. 75. Per i neo assunti e per i Lavoratori cessati, quando spettante, l'Indennità sarà riconosciuta dal primo mese di lavoro integralmente prestato dall'assunzione o nell'ultimo mese completamente lavorato prima della cessazione. L'importo dell'Indennità si determina moltiplicando il Valore Mensile (VM) di ciascun livello, per il correttivo (H) dei giorni di assenza nel mese, secondo la seguente formula: **VM x H**

Tab. 1) Valore Mensile Lordo della I.M.C., in vigore dal 1° Gennaio 2020

Livello	Valore Mensile dell'I.M.C.
Dirigente	222
Quadro	143
A1 (ex A)	128
A2 (ex B1)	114
B1 (ex B2) e Op. V. 1° Cat.	102
B2 (ex B3) e Op. V. 2° Cat.	90
C1 (ex C) e Op. V. 3° Cat.	82
C2 (ex D1) e Op. V. 4° Cat.	75
D1 (ex D2)	67
D2 (ex E)	61

Tab. 2): Correttivo "H"

Assenze	Correttivo H
0	1,00
1	0,80
2	0,63
3	0,47
4	0,33
5	0,21
6	0,11
7	0,10
Da 8° in poi	0,00

I giorni di assenza nel mese si calcolano con il seguente criterio convenzionale:

$$\frac{\text{O.L.M. - O.Lav.}}{8} = \text{Assenze nel mese}$$

"O.L.M." = Ore Lavorabili nel Mese
"O.Lav." = Ore Ordinarie Lavorate nel Mese

Un resto pari o superiore a 0,5 determina l'incremento di un giorno intero di assenza.
Un resto inferiore a 0,5 non incrementa il numero dei giorni di assenza.

Quanto precede è di seguito esemplificato:

$$\frac{168 - 163}{8} = 0{,}625 \rightarrow 1 \text{ assenza}$$

$$\frac{168 - 165}{8} = 0{,}375 \rightarrow 0 \text{ assenze}$$

$$\frac{168 - 153}{8} = 1{,}875 \rightarrow 2 \text{ assenze}$$

$$\frac{168 - 150}{8} = 2{,}25 \rightarrow 2 \text{ assenze}$$

Per esemplificazione, si riporta in Tabella 3) l'*Indennità di Mancata Contrattazione* già corretta dal Correttivo "H".

Tab. 3): Importi lordi dell'"I.M.C.", in base alle assenze del Lavoratore

Assenze nel mese	I.M.C. per Livelli d'inquadramento contrattuale e assenze									
	Dirigente	Quadro	A1	A2	B1 Op.V 1ª Cat	B2 Op.V 2ª Cat	C1 Op V 3ª Cat	C2 Op.V 4ª Cat	D1	D2
0	222,00	143,00	128,00	114,00	102,00	90,00	82,00	75,00	67,00	61,00
1	177,60	114,40	102,40	91,20	81,60	72,00	65,60	60,00	53,60	48,80
2	139,86	90,09	80,64	71,82	64,26	56,70	51,66	47,25	42,21	38,43
3	104,34	67,21	60,16	53,58	47,94	42,30	38,54	35,25	31,49	28,67
4	73,26	47,19	42,24	37,62	33,66	29,70	27,06	24,75	22,11	20,13
5	46,62	30,03	26,88	23,94	21,42	18,90	17,22	15,75	14,07	12,81
6	24,42	15,73	14,08	12,54	11,22	9,90	9,02	8,25	7,37	6,71
7	22,20	14,30	12,80	11,40	10,20	9,00	8,20	7,50	6,70	6,10
8	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Ai fini del calcolo dell'I.M.C., oltre ai giorni effettivamente lavorati, non si considerano giorni/ore di assenza esclusivamente:

a) i giorni di ferie;
b) le ore di riposo compensativo (*quale rarefazione della "Banca delle Ore" o "Riposo compensativo" conseguente al lavoro straordinario*);
c) i riposi per donazione sangue;
d) le festività infrasettimanali;
e) il tempo delle assemblee sindacali retribuite, del Referendum Aziendale e dei permessi sindacali, purchè siano richiesti dall'Organismo Sindacale o dalla RSA/RST sottoscrittore del presente CCNL;
f) i giorni di congedo matrimoniale;
g) i giorni d'assenza per infortunio riconosciuto INAIL, purché non "*in itinere*" e purché vi sia stato il rispetto da parte del Lavoratore delle disposizioni aziendali di sicurezza e del D. Lgs. 81/08 e smi.

Il Contratto Aziendale di Secondo Livello potrà stabilire che, ai fini del calcolo dell'I.M.C., siano irrilevanti i giorni di permesso goduti ex art. 131 del presente CCNL (32 ore/anno).

2) Indennità di Mancata Contrattazione e Tempo Parziale

In caso di Tempo Parziale, il valore dell'Indennità spettante sarà moltiplicato per l'Indice di Prestazione del Lavoratore.

3) Indennità di Mancata Contrattazione e Apprendistato

Salvo diverso Accordo tra le Parti, l'Indennità non spetterà agli Apprendisti. Sarà invece spettante in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro al termine dell'Apprendistato.

4) Indennità di Mancata Contrattazione e Sospensioni

Nel calcolo dell'Indennità, le ore di sospensione dal lavoro, con ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni, dovranno essere considerate "neutre" e, quindi, trattate come se nel mese di riferimento la sospensione configurasse un lavoro a Tempo Parziale (*riduzione del tempo di lavoro ordinario*).

5) Riflessi dell'Indennità di Mancata Contrattazione e decadenza

L'Indennità, avendo natura premiante, condizionata e variabile correlata alla produttività e, quindi, alla presenza, è ininfluente nel calcolo annuale delle retribuzioni indirette, differite e del T.F.R.

L'Indennità di Mancata Contrattazione non spetterà dalla decorrenza dei benefici economici della Contrattazione di Secondo livello.

Art. 184 - Norma Transitoria sulla previgente "N.I.M.C." - La "*Nuova Indennità di Mancata Contrattazione*" (in sigla "N.I.M.C.") prevista dal previgente CCNL "Commercio" del 28/12/2016, dall'1° Gennaio 2020, in assenza di Contrattazione di Secondo Livello, sarà sostituita, a tutti gli effetti, dall'Indennità di Mancata Contrattazione di cui al precedente art. 183.

Art. 185 - Assorbimenti - Le voci retributive "*ad personam*" già riconosciute al Lavoratore, salvo se pattuite come "non assorbibili", potranno assorbire gli aumenti previsti sulla P.B.N.C.M. dal presente rinnovo del CCNL "Commercio".

Non saranno assorbibili gli aumenti periodici d'anzianità già maturati dal Lavoratore (c.d. scatti).

In caso di prima applicazione del presente CCNL "Commercio" a Lavoratori già assunti con altro CCNL, dovranno essere rispettate le discipline previste in materia di Allineamento Contrattuale all'art. 266 del CCNL stesso.

Art. 186 - Voce 4): Aumenti periodici di anzianità (previsione aggiornata dal Verbale d'Incontro Sindacale per il rinnovo contrattuale del 17/12/2019) - Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa Azienda, il Dipendente ha diritto a 10 (dieci) aumenti triennali della retribuzione, anche solo detti "scatti".

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data d'assunzione o dal termine del periodo d'apprendistato.

Gli importi degli scatti in cifra fissa, maturati nel corso di vigenza del presente CCNL, sono determinati, per ciascun livello d'inquadramento, nelle seguenti misure.

Tab. 1): Aumenti periodici di anzianità dal 1° Gennaio 2020

Livello	Importo del singolo scatto in euro
Dirigente	72,80
Quadro	47,00
A1 (ex A)	42,00
A2 (ex B1)	37,40
B1 (ex B2) e Op. V. 1° Cat.	33,60
B2 (ex B3) e Op. V. 2° Cat.	29,60
C1 (ex C) e Op. V. 3° Cat.	26,80
C2 (ex D1) e Op. V. 4° Cat.	24,60
D1 (ex D2)	22,00
D2 (ex E)	20,00

In occasione del nuovo scatto d'anzianità, dal 1° Gennaio 2020, l'importo riportato nella Tabella 1) che precede, dovrà sommarsi all'importo degli scatti precedentemente maturati dal Lavoratore, sempre nel limite complessivo di 10 scatti triennali.

In caso di passaggio di livello d'inquadramento, l'importo e il numero degli scatti già maturati si sommeranno ai valori che matureranno nel nuovo livello, sempre entro il limite massimo complessivo di 10 (dieci) scatti triennali.

L'importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, è corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio d'anzianità.

In caso di prima applicazione contrattuale per un'Azienda 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.

Dal compiersi del nuovo triennio in poi, i restanti aumenti periodici di anzianità saranno riconosciuti secondo le previsioni del presente articolo.

La retribuzione degli scatti concorrerà a formare la ***Retribuzione Mensile Normale*** dovuta al Lavoratore per effetto dell'applicazione del presente CCNL.

In ogni caso, è fatto salvo l'eventuale trattamento più favorevole previsto o assicurato al Lavoratore.

Gli scatti d'anzianità non potranno essere assorbiti da aumenti di merito o altri aumenti contrattuali.

TITOLO LI
TRATTAMENTO ECONOMICO: INDENNITA'

Premessa

Le Indennità sono riconosciute quando il lavoro è prestato abitualmente in condizioni di particolare responsabilità. A livello locale, attraverso la Contrattazione Aziendale di Secondo livello, potranno essere definite ulteriori Indennità correlate ai paricolari modi di esecuzione richiesti per una determinata mansione.

Art. 187 - Indennità mensile di cassa o di maneggio denaro ***(integrato con Interpretazione Autentica Confermativa Prot. 37/2018)*** **-** Al personale adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità e per almeno 15 (quindici) giorni solari nel mese, qualora risponda della quadratura dei conti e completa responsabilità per errori con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete, per tutto il tempo dell'incarico e della responsabilità, un'*Indennità mensile di cassa o di maneggio denaro* pari ad **€ 70,00** (settanta Euro) lordi.

La presente Indennità, essendo già comprensiva dei ratei di mensilità differite, sarà ininfluente nella determinazione della tredicesima mensilità, delle festività, delle ferie, nonché per previsione delle Parti del T.F.R.

Testo Interpretazione Autentica Confermativa Prot. 37/2018

[...]

L'importo contrattuale dell'Indennità di Cassa sarà integralmente dovuto, in presenza dei requisiti sopra richiamati *(quadratura dei conti e completa responsabilità per errori con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, con carattere di continuità e per almeno 15 giorni solari nel mese)*, **sia in caso di Orario di lavoro a Tempo Pieno che in caso di Orario di lavoro a Tempo Parziale**.

In sintesi, in presenza della responsabilità e tempi richiesti dal CCNL per il riconoscimento dell'Indennità Mensile di Cassa, è ininfluente l'Indice di Prestazione del Lavoratore, avendo tale Indennità natura risarcitoria di un danno potenziale che non è legato al tempo lavorato ma ad una specifica operazione quale la "quadratura dei conti".

TITOLO LII
TRATTAMENTO ECONOMICO: MAGGIORAZIONI

Premessa sui Regimi di Flessibilità

Le Parti sono coscienti delle nuove esigenze socialmente diffuse:

- *la tempestività pretesa in tutti i settori, che limita la possibilità di organizzare il lavoro in flussi costanti;*
- *la conseguente grande variabilià nella domanda di lavoro, che in assenza di flessibilità renderebbe problematica la sua saturazione produttiva;*
- *la diffusione delle aperture dei locali e negozi nelle giornate di riposo e festive;*
- *le ridotte marginalità che obbligano a limitare i tempi improduttivi, per la necessità di ottenere risultati utili.*

Le Parti riconoscono che la risposta coerente a tali esigenze, obbliga al ricorso al lavoro supplementare, straordinario, all'attivazione della Banca delle Ore, alla necessità di poter prevedere il ricorso al lavoro festivo, e all'eventuale lavoro notturno, prolungato o extra ordinario spezzato, con inevitabili oneri aggiuntivi per il Lavoratore. Per questo, le Parti hanno concordato articolate maggiorazioni orarie al fine di rendere le retribuzioni di flessibilità coerenti con le diverse onerosità della prestazione richiesta al Lavoratore, in modo da favorire una condizione "d'indifferenza" alla collocazione e al modo della prestazione che, entro i limiti previsti, ne legittima l'obbligatorietà. Infatti, mentre il precedente sistema contrattuale sostanzialmente prevedeva volontarietà del Lavoratore quale condizione di accesso ai regimi di flessibilità, questo sistema, confidando che il futuro superamento della crisi potrà permettere il recupero della volontarietà, riconosce che i regimi di flessibilità sono una condizione necessaria alla permanenza delle aziende nel mercato e, quindi, nei limiti e condizioni previsti, essi diventano un onere contrattuale per il Lavoratore, giustificato dagli obblighi di collaborazione, il quale, a fronte della richiesta aziendale, potrà derogarvi solo in presenza di provato impedimento.

Premesso tutto quanto sopra e anche al fine di limitare gli usi impropri dei Regimi di Flessibilità, le Parti hanno concordato differenti percentuali di maggiorazione a seconda che la prestazione sia contenuta entro le complessive 10 (dieci) ore giornaliere e 48 (quarantotto) 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"); se vi sia stato il rispetto di preavviso di almeno 4 giorni lavorativi (cd. "richiesta con preavviso") o inferiore a 4 e fino a 2 giorni lavorativi (cd. "richiesta tempestiva") o inferiore ai 2 giorni lavorativi (cd. "richiesta urgente"). Le Parti hanno, quindi, concordato le seguenti previsioni, successivamente dettagliate negli articoli 188, 189 e 192:

A. *Lavoro Straordinario, quando la prestazione richiesta è individuale o individuale plurima: se contenuto entro le complessive 10 (dieci) ore giornaliere, le 48 (quarantotto) ore settimanali e le 300 (trecento) ore annue di straordinario, sarà retribuito con le maggiorazioni previste all'art. 188; 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. 189. Resta inteso che, a livello locale, con Accordo Aziendale di Secondo livello o richiesta scritta del Lavoratore, fin dalla prima ora di straordinario, potrà essere applicata la disciplina del lavoro straordinario con permesso retribuito per riposo compensativo.*
B. *Banca delle Ore, è attivabile dal Datore di lavoro, quando la modifica del normale orario di lavoro è collettiva (aziendale, di reparto, ufficio, ecc.), così come previsto all'art. 192.*

Art. 188 - Lavoro straordinario *(individuale o individuale plurimo)* - Il lavoro straordinario è quello richiesto dal Datore di lavoro e prestato dal Lavoratore oltre l'orario settimanale contrattualmente predeterminato, con l'esclusione del lavoro svolto in regime di flessibilità (*Banca delle Ore*) o per recupero di ritardi o assenze.

Con il preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi, è facoltà del Datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale entro il limite massimo complessivo di 60 (sessanta) ore settimanali, *comprensive di lavoro ordinario, straordinario, eventuali intensificazioni e rarefazioni con accredito nella Banca delle Ore,* fermo restando il limite massimo complessivo di 300 (trecento) ore annue di lavoro straordinario e il rispetto dei limiti massimi contrattuali (art. 119) e legali sull'orario di lavoro giornaliero e settimanale.
È demandata alla Contrattazione Aziendale di secondo livello, la possibilità di concordare un diverso limite annuo di lavoro straordinario, purchè esso sia rigorosamente motivato, giustificato e temporaneo, nel rispetto dei limiti di tutela della salute del Lavoratore.
Fatte salve le comprovate situazioni personali di forza maggiore, impossibilità sopravvenuta o proporzionato e documentato impedimento del Lavoratore, per il dovere di collaborazione che caratterizza il rapporto di lavoro subordinato, l'effettuazione dello straordinario richiesto è obbligatoria:

- purchè esso sia motivato da ragioni impreviste o oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive;
- sia richiesto per intervenuta calamità o nel rispetto del preavviso superiore a 4 giorni lavorativi;
- sia richiesto entro i seguenti limiti:
  a) 10 ore giornaliere complessive (*ordinario + straordinario*);
  b) 48 ore settimanali complessive (*ordinario + straordinario*);
  c) 300 ore annue di straordinario.

Pertanto, in caso d'ingiustificato rifiuto a prestare il lavoro straordinario legittimamente richiesto entro i limiti di cui alle lettere a), b) e c) che precedono, il Lavoratore, previa contestazione ai sensi dell'art. 251 del presente CCNL, sarà passibile di sanzione disciplinare per "mancata collaborazione".

Il lavoro straordinario richiesto conformemente ai criteri di cui sopra, sarà dovuto anche in presenza di corrispondenti voci di forfettizzazione mensile (*vedi art. 191),* entro i limiti complessivi da essa previsti.

Il Lavoratore effettuerà il lavoro straordinario, solo su richiesta o autorizzazione aziendale, trasmessa tramite il Responsabile a ciò preposto e/o autorizzato.

Per il contemperamento degli opposti interessi, le Parti concordano che:

a) il lavoro straordinario "obbligatorio" (*individuale o individuale plurimo*) effettuato entro la 10ª ora giornaliera, la 48ª ora settimanale e le 300 ore annue, sia liquidato con la retribuzione nel mese di effettuazione, con le maggiorazioni previste nella seguente Tabella 1). *Resta salvo il diritto del Lavoratore a richiedere il riconoscimento dello straordinario con permesso/riposo compensativo, alle condizioni di cui al successivo articolo 189;*
b) il lavoro straordinario "facoltativo" (*individuale o individuale plurimo*) eccedente la 10ª ora giornaliera e la 48ª ora settimanale, sia retribuito conformemente alle previsioni dello *straordinario con permesso/riposo compensativo*, di cui al successivo articolo 189, con relativo accredito nel Conto Riposi Individuali del Lavoratore. *Resta salvo il diritto del Lavoratore a richiedere il riconoscimento dello straordinario senza permesso/riposo*

compensativo, con le sole maggiorazioni della Tabella 1) di cui al presente articolo.

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 *

	a) Descrizione dello straordinario	b) Maggiorazione per Straordinario Prolungato			c) Maggiorazione per Straordinario Spezzato**		
		Preavviso Normale	*Richiesta Tempestiva*	*Richiesta Urgente*	*Preavviso Normale*	*Richiesta Tempestiva*	*Richiesta Urgente*
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	14%	17%	20%	17%	20%	23%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali	17%	20%	23%	20%	23%	26%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	23%	26%	29%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	25%	28%	31%
E	In regime notturno in giorno feriale	22%	25%	28%	25%	28%	31%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	28%	31%	34%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	30%	33%	36%

** Per le definizioni del lavoro notturno, "prolungato", "extra ordinario spezzato", "con preavviso", "tempestivo" e "urgente" si rinvia all'art. 33.*
*** Tempo minimo retribuito di due ore, oltre il rimborso delle spese.*

Come sopraddetto, 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 in modo "*fisso e continuativo*", ma entro i limiti complessivi annuali previsti dal presente CCNL e 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. (cfr. art. 191).
Per tutto quanto non previsto dal presente CCNL o dalla successiva Contrattazione Aziendale di Secondo Livello, in materia d'orario di lavoro e di lavoro straordinario, valgono le condizioni pattuite nella Lettera/Contratto di assunzione, purchè esse non siano contrarie alle vigenti norme di Legge.

Art. 189 - Lavoro straordinario *(individuale o individuale plurimo)* con riposo compensativo -
In caso di richiesta di lavoro straordinario facoltativo, ovvero eccedente le complessive 10 (dieci) ore giornaliere e le 48 (quarantotto) ore settimanali, esso dovrà essere retribuito con le maggiorazioni della ***R.O.N.*** previste nella successiva Tabella 2) e prevedere la maturazione per il Lavoratore di corrispondenti *riposi compensativi.*

Anche in questo caso, la maggiorazione per il lavoro straordinario sarà corrisposta nel mese

di effettuazione e, sempre entro tale scadenza, saranno accreditate nel Conto Riposi Individuali le corrispondenti ore di riposo compensativo pari alle ore di lavoro straordinario effettuato dal Lavoratore, che potrà utilizzarle in gruppi di 4 o di 8 ore, previo accoglimento della richiesta presentata al Datore di lavoro con preavviso superiore a 2 giorni lavorativi. Per l'accoglimento della richiesta di riposo, l'Azienda 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 sarà *continua* e, pertanto, il saldo dei permessi maturati al 31 dicembre di ogni anno, sarà riportato al successivo 1° gennaio.

Il Lavoratore, per una volta nell'arco di ciascun anno di calendario, potrà richiedere la liquidazione dei riposi per la parte eccedente le 160 ore. In tal caso, le ore eccedenti le 160 dovranno essere retribuite con la retribuzione ordinaria maggiorata del **15%**.

Lo straordinario effettuato senza l'effettivo godimento del previsto riposo compensativo, concorrerà ai limiti contrattuali e legali del normale lavoro straordinario.

Tab. 2): Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario con riposo compensativo *

	a) Descrizione dello straordinario con permesso/riposo compensativo	b) Maggiorazione per Straordinario Prolungato			c) Maggiorazione per Straordinario Spezzato**		
		Preavviso Normale	*Richiesta Tempestiva*	*Richiesta Urgente*	*Preavviso Normale*	*Richiesta Tempestiva*	*Richiesta Urgente*
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziali, entro il 25% dell'orario normale di lavoro	3%	6%	9%	6%	9%	12%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziali, oltre il 25% dell'orario normale di lavoro	6%	9%	12%	9%	12%	15%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	12%	15%	18%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	14%	17%	20%
E	In regime notturno in giorno feriale	11%	14%	17%	14%	17%	20%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	17%	20%	23%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	19%	22%	25%
H	In caso di liquidazione dei riposi compensativi eccedenti le 160 ore (*per una volta nell'arco di ciascun anno di calendario*)	Riconoscimento dell'ulteriore maggiorazione del 15%					

** Per le definizioni del lavoro notturno, "prolungato", "extra ordinario spezzato", "con preavviso", "tempestivo" e "urgente" si rinvia all'art. 33.*
*** Tempo minimo retribuito di due ore, oltre il rimborso delle spese.*

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.

Art. 190 - Lavoro "a recupero" - E' il lavoro richiesto, autorizzato e svolto, oltre l'orario giornaliero contrattualmente predeterminato per recupero di ritardi o arresti dovuti a cause di forza maggiore, ma entro i limiti settimanali di lavoro effettivo previsti dall'orario contrattuale. Normativamente, esso è equiparato allo "*straordinario con riposo compensativo*", ma al Lavoratore non dovrà essere riconosciuta alcuna maggiorazione.

Esempio:

Il Lavoratore inizia il lavoro 30 minuti dopo il normale orario. Successivamente, previo accordo del Datore, al termine del normale orario, svolgerà 30 minuti di lavoro aggiuntivo per recupero dell'avvenuto inizio posticipato.

Art. 191 - Lavoro straordinario o supplementare: Indennità forfetaria mensile (aggiornati i livelli d'inquadramento secondo le previsioni del Verbale d'Incontro sindacale per il rinnovo del CCNL del 17/12/2019) - In materia di Indennità forfetaria del lavoro straordinario o supplementare, è prevista la seguente disciplina.

A. Forfetizzazione "fissa" dello straordinario/supplementare, quale componente della Retribuzione Individuale Mensile (R.I.M.)

a) Il personale Direttivo, ovvero i Lavoratori con la qualifica di Quadro, Livello A1 e A2, non è soggetto a limitazioni d'orario e l'*Indennità di Funzione Direttiva* prevista per tali livelli d'inquadramento, già comprende la retribuzione di eventuale lavoro straordinario o supplementare che sia effettuato nei giorni lavorativi e nei limiti della normalità, cioè entro il limite di 22 (ventidue) ore mensili. Eventuale lavoro straordinario ricorrente, che sia eccedente tali limiti, potrà essere forfetizzato con apposita voce retributiva ad integrazione della ***R.M.N.***, prima pattuita.

b) I Lavoratori di livello B1, B2 e C1 non sono soggetti alla disciplina legale e contrattuale sull'orario di lavoro solo 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, B2 e C1, 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'Azienda potrà mensilmente trattenere la corrispondente voce mensile di

forfetizzazione, incrementata del 16,66%, per tener conto dei riflessi sulle retribuzioni indirette delle ferie e della tredicesima mensilità. In caso di prolungata prestazione parziale dello straordinario forfetizzato richiesto, ovvero d'impossibilità, che siano eccedenti sei mesi di calendario, la relativa voce di forfetizzazione potrà essere trattenuta pro-quota, sempre con la maggiorazione del 16,66%.

Nell'ipotesi d'impossibilità ricorrente a prestare lo straordinario forfetizzato, vi sarà una sola "carenza" di sei mesi nell'arco mobile di 48 (quarantotto) mesi.

B. Forfetizzazione "temporanea e variabile" del lavoro 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'Azienda 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'Azienda 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 l'Ispettorato 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 (cinque) giorni della settimana, entro il limite massimo di 10 (dieci) ore settimanali e sempre nel rispetto del limite contrattuale di 300 (trecento) ore annue.

e) L'indennità di forfetizzazione mensile di lavoro straordinario, che non abbia le caratteristiche di componente fissa della R.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.** 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. 192 - 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 preferendo, per quanto possibile, i regimi di flessibilità aziendale compensativa, dato che hanno un'onerosità limitata per l'azienda e prevedono l'intera retribuzione per il Lavoratore, adattando la

prestazione di lavoro alle effettive necessità aziendali, ogniqualvolta esse richiedano forte variabilità della prestazione. In tal modo, si ricorrerà alla sospensione del lavoro con ricorso alle integrazioni salariali solo nei casi di maggiore gravità e prevedibile durata della crisi. Resta inteso che le rarefazioni eccedenti le 12 (dodici) ore settimanali, salvo diverso Accordo di Secondo livello, giustificheranno la sospensione con ricorso alla CIG applicabile.

A. Definizione e disciplina

Nel caso di lavoro richiesto per più intensa attività riferita all'intera Azienda o Reparto, Ufficio, Squadra, Categoria, ecc., con successivi e prevedibili periodi d'attività ridotta, l'Azienda 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 e, cioè, 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 lavorate eccedenti le 40 (quaranta) settimanali a credito del Lavoratore nel suo conto della Banca delle Ore, al fine di realizzare, con il loro godimento, una composizione plurisettimanale o plurimensile dell'orario ordinario di lavoro.
2. Rarefazione, nel caso di riduzione del fabbisogno d'orario, con utilizzo del saldo attivo dell'intensificazione o con previsione di un successivo recupero. Si potrà così ridurre l'orario settimanale effettivamente lavorato fino al limite minimo di 28 (ventotto) ore, anticipando, nel tempo pieno, la retribuzione contrattuale di 40 (quaranta) ore settimanali e ponendo le ore anticipate al Lavoratore a suo debito nel conto della Banca delle Ore.

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 1., saranno riconosciute la normale retribuzione ordinaria (*40 ore settimanali nel Tempo Pieno o, in caso di Tempo Parziale, per le ore previste dal contratto individuale*) e le maggiorazioni d'intensificazione per il tempo e i diversi profili di prestazione (*in giorno lavorativo, di riposo, e/o festivo o in ore notturne, prolungato o spezzato, ecc.*), riportate nella successiva Tabella 3).

Le ore d'intensificazione e di rarefazione dovranno essere mensilmente evidenziate nel cedolino paga, con le indicazioni riassuntive "*maturate*", "*godute*" e "*saldo*".

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 2., spetterà l'intera retribuzione ordinaria afferente il normale orario di lavoro, con corrispondente iscrizione a debito sul conto individuale della Banca delle Ore delle ore non effettivamente lavorate, quali ore "godute".

Il saldo massimo (*positivo e 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 a debito della Banca delle Ore potrà compensare:

- ferie maturate e non godute nel limite massimo di 40 (quaranta) ore annuali;
- lavoro nei giorni di riposo, sino a saldo zero del debito e senza limite;
- lavoro nei giorni festivi entro il limite massimo di una festività ogni quattro.

Le compensazioni avverranno alla pari perchè sono state già liquidate nel mese dell'intensificazione le maggiorazioni conseguenti alla collocazione temporale della stessa.

I regimi d'intensificazione e rarefazione previsti per la Banca delle Ore sono "continui" e, pertanto, il saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1° gennaio dell'anno successivo.

In caso di cessazione, sia per dimissioni che per licenziamento, il saldo positivo della Banca delle Ore sarà accreditato con le competenze di chiusura del rapporto, mentre quello negativo sarà addebitato fino a concorrenza, potendo compensare qualsiasi voce a credito del Lavoratore, ivi compreso il T.F.R., del quale la rarefazione retribuita deve considerarsi anticipazione, avendo anch'essa valore previdenziale.

L'accredito del saldo positivo della Banca delle Ore, effettuato al momento di chiusura del rapporto, comporterà l'ulteriore maggiorazione fissa del 15% (quindici percento).

Inoltre, il Lavoratore, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipazione del T.F.R. (*vedi art. 147*), potrà richiedere, per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, la liquidazione del saldo positivo della Banca delle Ore.

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. 119.

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 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 *

	a) Descrizione dell'intensificazione	b) Maggiorazione nel mese in Prolungato			c) Maggiorazione nel mese in Spezzato**		
		Preavviso Normale	*Richiesta Tempestiva*	*Richiesta Urgente*	*Preavviso Normale*	*Richiesta Tempestiva*	*Richiesta Urgente*
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziali, entro il 25% dell'orario normale di lavoro	3%	6%	9%	6%	9%	12%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziali, oltre il 25% dell'orario normale di lavoro	6%	9%	12%	9%	12%	15%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	12%	15%	18%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	14%	17%	20%
E	In regime notturno in giorno feriale	11%	14%	17%	14%	17%	20%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	17%	20%	23%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	19%	22%	25%
H	Accredito del saldo positivo della Banca delle Ore (*in caso di cessazione o richiesta di liquidazione per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipazione del T.F.R.*)	Riconoscimento dell'ulteriore maggiorazione del 15%					

** Per le definizioni del lavoro notturno, "prolungato", "extra ordinario spezzato", "con preavviso", "tempestivo" e "urgente" si rinvia all'art. 33.*
*** Tempo minimo retribuito di due ore, oltre il rimborso delle spese.*

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 2 settimane. Per il restante 50%, saranno utilizzate dal Lavoratore quali riposi individuali, con la stessa disciplina prevista per i riposi compensativi dello straordinario, di cui all'art. 189.

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 è un diritto esercitabile dal Datore.

Di conseguenza, per il dovere di collaborazione, l'effettuazione dell'intensificazione entro il limite di 12 ore complessive giornaliere e 56 ore settimanali di effettivo lavoro (*ordinario + straordinario + intensificazioni*), richiesta con il preavviso di almeno 4 giorni lavorativi, è obbligatoria per il Lavoratore, salvo i casi di forza maggiore, impossibilità sopravvenuta o proporzionato e documentato impedimento.
Pertanto, in caso d'ingiustificato rifiuto ad effettuare l'intensificazione richiesta entro i limiti e nel rispetto delle condizioni che precedono, 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 egli maturato le ore corrispondenti, la rarefazione dal saldo zero della Banca delle Ore assumerà la configurazione di "*Rarefazione non retribuita*". Il Lavoratore potrà richiedere la retribuzione della "*Rarefazione non retribuita*" con l'utilizzo del saldo positivo dei riposi individuali di lavoro straordinario precedentemente effettuato.

F. Contrattazione di Secondo livello

Le Parti aziendali, tramite la Contrattazione di Secondo livello, ogniqualvolta vi siano problemi ricorrenti, imputabili a cause esterne all'impresa, che determinano l'esigenza di intensificazioni o rarefazioni solo in alcuni settori, reparti o uffici, potranno concordare l'utilizzo settoriale della Banca delle Ore, quale strumento sostitutivo di altri regimi applicati alla generalità dei lavoratori nei momenti di crisi (*quali, ad esempio, sospensione dal lavoro con ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni ecc.*).

Art. 193 - 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 articolo 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 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. 194 - Maggiorazione Turnisti "H24: 6+1+1" - A compensazione della maggiore onerosità del lavoro richiesto ai turnisti "H24: 6+1+1", che prestano la loro opera con tale profilo d'orario, sarà riconosciuta la maggiorazione del 6% (sei percento) della R.M.N. per tutte le ore ordinarie effettivamente lavorate nel turno a ciclo continuo "H24".

Art. 195 - Lavoro a turni: maggiorazioni - Ferme restando le maggiorazioni per lavoro straordinario, straordinario con riposo 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 Maggiorazioni per ore ordinarie lavorate in turni periodici

	Col. 1 Descrizione del turno	Col. 2 Maggiorazione nel "5 + 2"	Col. 3 Maggiorazione nel "6 + 1"	Col. 4 Maggiorazione nel turno "H24: 6 +1 +1"
A	Diurno feriale (*art. 120*)	-	-	6%
B	Notturno* feriale	11%	11%	12%
D	Diurno festivo	*10%* **	10%	11%
E	Notturno* di sabato	*14%* **	14%	15%
F	Notturno* festivo	*16%* **	16%	17%

** Per le definizioni del lavoro notturno si rinvia all'art. 33.*

*** In caso di Turno "5 + 2" comprendente anche il giorno festivo, con godimento del riposo settimanale durante un normale giorno feriale, si dovrà riconoscere al Lavoratore la corrispondente maggiorazione prevista in Colonna 3 per il Turno "6 + 1".*

Nota applicativa sulle maggiorazioni orarie

1. *Le maggiorazioni orarie di cui al presente Titolo si calcolano sulla **R.O.N.** del Lavoratore e saranno riconosciute nel mese di competenza.*
2. *In caso di assenza, a qualsiasi causa dovuta, le maggiorazioni di cui alle precedenti Tabelle non saranno spettanti.*
3. *Le maggiorazioni concorrono a formare la **Retribuzione Mensile di Fatto** del Lavoratore dovuta nel mese di competenza e già comprendono le quote retributive per ferie e tredicesima, nonchè la quota per T.F.R. Pertanto, esse sono ininfluenti nel calcolo dei predetti istituti contrattuali.*
4. *Il lavoro straordinario, straordinario con riposo compensativo e le intensificazioni con accredito nella Banca delle Ore, svolto dai Lavoratori turnisti, sarà retribuito con le maggiorazioni previste nei rispettivi articoli, valide anche per i Lavoratori giornalieri.*

TITOLO LIII
TRASFERIMENTO - TRASFERTA - DISTACCO O COMANDO - REPERIBILITA'

Premessa sulla modificabilità della presente disciplina

Nel presente Titolo, tenuto conto della possibilità che il presente Contratto sia applicato anche in Aziende di ridotte dimensioni ove la Contrattazione di Secondo livello potrebbe essere difficoltosa, si è fatta la scelta, apparentemente contraria al principio di sussidiarietà, di definire in modo analitico le condizioni contrattuali per il trasferimento, la trasferta, il distacco, la reperibilità e la pronta disponibilità. Non è però inibito alla Contrattazione di Secondo livello di modificare i singoli aspetti normativi disciplinati nel presente Titolo, sulla base di valutazioni attente alla situazione aziendale, al servizio richiesto e prestato ed al complesso degli istituti e benefici da garantire al Lavoratore.

Per quanto precede, la disciplina contrattuale del presente Titolo è esplicitamente cedevole rispetto a quella di prossimità.

Resta inteso che, 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.

Art. 196 - Trasferimento - Trasferta - Distacco o Comando - 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. 197 - 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 e dà normalmente diritto alle seguenti indennità o rimborsi:

1. il rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto, che sia avvenuto conformemente alle disposizioni aziendali 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 famigliari 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 40% (quaranta 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 preavviso di trasferimento ricevuto.

Una minor permanenza del Lavoratore, che non sia disposta dall'Azienda, salvo nei casi di dimissioni conseguenti a giusta causa, diverso accordo tra le Parti o forza maggiore, determinerà il diritto aziendale di trattenere 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. 198 - 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 ed al ristoro d'altre eventuali spese sostenute dal Lavoratore per conto dell'Azienda, quali vitto e alloggio (*purché analiticamente documentate, nei limiti della normalità e autorizzate*), al Lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue:

a) il rimborso delle spese non documentabili, purché analiticamente attestate dal Dipendente, nelle Trasferte Italia fino ad un importo massimo giornaliero di € 15,00 (Euro quindici/00); nelle Trasferte Estero fino ad un importo massimo giornaliero di € 25,00 (Euro venticinque/00); entrambi esenti da imposizione contributiva e fiscale;

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, 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.

Tabella 1) Diaria giornaliera (aggiornati i livelli d'inquadramento secondo il Verbale d'Incontro sindacale per il rinnovo contrattuale del 17/12/2019)

Livello	Diaria giornaliera
Quadro	45,00
A1	39,00
A2	34,00
B1	31,00
B2	28,00
C1	25,00
C2	23,00
D1	21,00
D2	20,00

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

Qualora il Lavoratore utilizzi il proprio mezzo di trasporto, purchè sia stato preventivamente autorizzato dal Datore, l'Azienda, avuto riguardo alla percorrenza e al tipo di autovettura autorizzata, dovrà riconoscere al Dipendente almeno il rimborso dei costi proporzionali (*quota capitale; carburante; pneumatici; manutenzione e riparazioni*) risultanti dalle Tabelle ACI, oltre ad € 0,133/Km a copertura del rischio conseguente ai danni subiti dal mezzo a causa d'incidente. Sono fatte salve le condizioni più favorevoli che, entro i limiti massimi di costo delle Tabelle ACI, potranno essere liberamente concordate tra le Parti interessate.

Il Lavoratore, salvo esplicita previsione nel Contratto di assunzione, non potrà essere inviato in trasferta all'estero, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative, commerciali o produttive. La trasferta all'estero dovrà essere comunicata, normalmente per iscritto, con preavviso di almeno 10 (dieci) giorni. Al Lavoratore inviato in trasferta all'estero dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell'invio, il rimborso spese non documentabili e la Diaria giornaliera, con i limiti pari al doppio dell'importo previsto per la trasferta nazionale, di cui ai punti a) e b) che precedono.

L'Azienda potrà sostituire il trattamento previsto per la Trasferta di cui al presente articolo,

con l'Indennità di Trasferta che ristora il Lavoratore delle spese di vitto e di alloggio 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 risconosciuti al Lavoratore avranno, invece, a tutti gli effetti natura retributiva.

Art. 199 - 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 (aggiornati i livelli d'inquadramento secondo il Verbale d'Incontro sindacale per il rinnovo contrattuale del 17/12/2019)

Livello	Diaria Trasfertisti
Quadro	*23,00*
A1	*19,90*
A2	*17,40*
B1	15,70
B2	14,10
C1	12,80
C2	11,70
D1	10,80
D2	10,00

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. 198 che precede.

Ai Trasfertisti sarà riconosciuta la retribuzione di eventuale lavoro straordinario quando esso sia stato preventivamente autorizzato dall'Azienda, 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. 200 - Distacco - L'ipotesi del distacco si configura quando un'Azienda, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più Lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Tali attività potranno essere ampie nel caso di lavori distaccati presso realtà partecipate, associate, controllate e simili.

Nel caso di realtà prive di collegamenti patrimoniali con l'Azienda, il distacco potrà riguardare solamente le attività di: installazione o montaggio di impianti e macchinari; manutenzione straordinaria; trasporti esterni da e per l'Azienda; particolari attività che 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.

In caso di distacco, l'Azienda rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del Lavoratore distaccato, il quale dovrà rispettare la disciplina del lavoro della realtà presso la quale presta la sua opera.

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. 116 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 96/71/CE, 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. 201 - Reperibilità - La reperibilità è un istituto accessorio e complementare all'ordinaria prestazione lavorativa, mediante il quale il Lavoratore si rende disponibile all'Azienda per sopperire ad 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.

Il Lavoratore potrà essere inserito dall'Azienda in turni di reperibilità definiti secondo una programmazione settimanale o mensile, di norma previo ordine di servizio con preavviso di 7 (sette) giorni.

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.

La chiamata di reperibilità sarà di norma effettuata tramite telefono cellulare, che potrà anche essere fornito dall'Azienda al Lavoratore per uso di servizio.

Durante i turni di reperibilità, il Lavoratore s'impegna a mantenere il cellulare acceso e carico e 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, purchè assicuri sempre la raggiungibilità.

Alla chiamata, egli è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto, rispettando il tempo di attivazione preventivamente concordato.

Quando, per qualsiasi ragione, il Lavoratore in reperibilità preveda di non riuscire a garantire il rispetto dei tempi d'intervento, né darà tempestiva comunicazione all'Azienda, concordando l'intervento del Lavoratore Disponibile, ove esistente, o altre eventuali soluzioni atte a ridurre rischi e disagi all'utenza.

Nel caso in cui il Lavoratore, durante il periodo di reperibilità, senza valide ragioni, non risponda tempestivamente alla richiesta d'intervento, non gli sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità giornaliera o settimanale e l'Azienda potrà attivare la procedura disciplinare prevista.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

a) giornaliera: pari a 16 (sedici) ore nei giorni feriali o 12 (dodici) o 24 (ventiquattro) ore nei giorni di riposo aggiuntivo o festivi/riposi settimanali;

b) settimanale;

c) con diversa configurazione concordata tra l'Azienda e il Lavoratore.

La reperibilità continuativa settimanale non potrà eccedere una settimana su 4 (quattro) e non dovrà comunque essere richiesta per più di 7 (sette) giorni continuativi.

Qualora al Lavoratore in reperibilità siano richiesti uno o più interventi la cui durata, comprensiva dei tempi di viaggio, raggiunga le 8 (otto) ore, il Lavoratore avrà diritto di comunicare all'Azienda la sua impossibilità di procedere nel servizio di reperibilità, potendo così usufruire del riposo. In tale caso, al Lavoratore sarà comunque dovuta l'intera Indennità di Reperibilità prevista.

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità, le Aziende riconosceranno al Lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta per il tempo d'intervento, una specifica indennità giornaliera conforme ai seguenti valori in euro di cui alla Tabella 3).

Tab. 3): Indennità di Reperibilità (aggiornati i livelli d'inquadramento secondo il Verbale d'Incontro sindacale per il rinnovo contrattuale del 17/12/2019)

Livello	*16 ore di Reperibilità in Giorno Feriale*	*24 ore di Reperibilità in Giorno di Riposo aggiuntivo*	*12 ore di Reperibilità in Giorno Festivo o Riposo Settimanale*	*24 ore di Reperibilità in Giorno Festivo o Riposo Settimanale*
Quadro	*€ 14,65*	*€ 21,97*	*€ 21,97*	*€ 52,18*
A1	*€ 12,65*	*€ 18,98*	*€ 18,98*	*€ 45,08*
A2	*€ 10,99*	*€ 16,48*	*€ 16,48*	*€ 39,14*
B1	€ 9,66	€ 14,48	€ 14,48	€ 34,40
B2	€ 8,99	€ 13,48	€ 13,48	€ 32,02
C1	€ 8,32	€ 12,49	€ 12,49	€ 29,66
C2	€ 7,66	€ 11,49	€ 11,49	€ 27,28
D1	€ 7,19	€ 10,79	€ 10,79	€ 25,62
D2	€ 6,66	€ 9,99	€ 9,99	€ 23,72

Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il Lavoratore, al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, è a disposizione per effettuare tempestivamente un pronto intervento in caso di chiamata da parte dell'Azienda o, nei casi previsti, di un Cliente. 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. 198.

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.

Il Lavoratore in Reperibilità, impossibilitato all'intervento, ha l'onere di provare tempestivamente all'Azienda l'impedimento sopravvenuto.

Tale impossibilità all'intervento, quando sia connessa alla sfera privata del Lavoratore e impedisca l'esecuzione degli interventi, ancorché giustificata, non determinerà il diritto alla relativa Indennità di Reperibilità.

Art. 202 - 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. 203 - 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'Azienda 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 il rimborso spese analiticamente indicate o l'eventuale Indennità di Trasferta.

TITOLO LIV
APPALTI

Art. 204 - Appalto: caso in cui la Società è l'Appaltante - La Società che applica il presente CCNL non può appaltare i lavori direttamente pertinenti alla sua attività principale, esclusi quelli di manutenzione, anche ordinaria, pulizie, logistica e custodia.
È anche ammesso l'appalto di lavori accessori in tutti i casi imposti da esigenze tecniche, organizzative, gestionali ed economiche e quando ciò sia richiesto dalla particolarità della prestazione.
Tali appalti sono sempre leciti quando siano richieste particolari attrezzature e competenze

non presenti nell'organizzazione della Società ma proprie dell'Appaltatore, o quando i profili d'orario delle prestazioni richieste siano nettamente diversi da quelli praticati dall'Appaltante.
L'Appaltante dovrà accertare il rispetto delle norme contrattuali e legali sulla sicurezza, l'igiene del lavoro e ambientale, sulla formazione, sulla previdenza, sulle assicurazioni e sui trattamenti economici e normativi riservati al personale dell'Azienda appaltatrice, che opera per conto dell'Appaltante.
I Lavoratori delle Aziende appaltatrici, quando lavorino presso l'Appaltante per l'intero orario di lavoro, di norma avranno diritto a fruire dei servizi di mensa eventualmente presenti presso l'Appaltante, il cui costo sarà concordato tra Appaltante e Appaltatrice.
La Commissione Bilaterale Competente, a richiesta dell'Appaltante che applica il presente CCNL o dei propri Lavoratori, potrà certificare, a norma di Legge e conformemente al Regolamento, la regolarità del Contratto d'appalto.

Art. 205 - Appalto: caso in cui la Società è l'Appaltatore - La Società appaltatrice che applica il presente CCNL, in caso di appalto dovrà preventivamente accertarsi che:
- l'appalto sia lecito;
- nell'ambito di lavoro dell'Appaltante siano rispettate le condizioni di sicurezza, igiene del lavoro e ambientale;
- siano effettuate le visite mediche preventive o periodiche del proprio personale, correlate alle ordinarie mansioni e ai rischi eventualmente presenti presso l'Appaltante e che i Lavoratori impiegati nell'appalto siano assicurati INAIL anche per i rischi presenti presso l'Appaltante;
- sia chiara la disciplina del lavoro applicabile per i propri Dipendenti presso l'Appaltante e che siano noti i preposti cui i propri Lavoratori faranno riferimento organizzativo nel corso dell'appalto.

I Lavoratori di Aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto devono esporre apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, generalità del Lavoratore e l'indicazione del Datore di lavoro nonché, in base all'art. 5 della L. 136/2010, la data di assunzione e, in caso di subappalto, la relativa autorizzazione. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.
L'Appaltante ha diritto di formulare all'Appaltatore le richieste connesse alle caratteristiche del servizio appaltato, ma i dettagli di esecuzione, le disposizioni normative e del lavoro dovranno essere trasmesse ai Lavoratori della Società appaltatrice solo dal personale da essa preposto.

Il potere disciplinare sul personale dell'Appaltatore compete esclusivamente a quest'ultimo e l'Appaltante potrà solo segnalare all'Appaltatore le eventuali condotte censurabili del personale addetto all'appalto.

A norma di Legge e delle interpretazioni Ministeriali, l'appalto è lecito quando l'Appaltatore, per i lavori appaltati:
a) dispone dei *mezzi strumentali necessari*;
b) esercita effettivamente il *potere organizzativo e direttivo* nei confronti dei Lavoratori impiegati nell'appalto;
c) assume il *rischio d'impresa*.

a) Mezzi strumentali necessari:
L'Azienda deve avere tali mezzi in proprietà o la disposizione (leasing, affitto, comodato ecc.), per l'uso esclusivo dei propri Lavoratori e provvedere alla loro gestione, manutenzione, alla formazione del personale addetto e al loro adeguamento alle disposizioni di sicurezza.

b) Potere organizzativo e direttivo:
Significa che le disposizioni e la disciplina del lavoro nonchè il potere gerarchico sui Lavoratori impiegati nell'appalto sono in capo all'Appaltatore. Pertanto solo quest'ultimo, previo accordo con l'Appaltante, stabilirà l'orario e le procedure di lavoro, i turni, concederà i permessi e attiverà le eventuali azioni disciplinari nei confronti dei propri Lavoratori impiegati nell'appalto, fosse anche per infrazioni disciplinari commesse nei confronti dell'Appaltante.

c) Rischio d'impresa:
L'Azienda assume il rischio d'impresa, assicurando l'esecuzione dell'appalto anche in caso di malattia, infortunio, ferie, permessi o cessazione del Lavoratore proprio dipendente, provvedendo alla formazione, alle sostituzioni e all'integrazione del personale necessario all'esecuzione dell'opera o del servizio. Il rischio d'impresa comprende anche l'obbligo di retribuire, a norma del CCNL, i Lavoratori che, negli orari e luoghi previsti, hanno messo a disposizione il loro lavoro.
Il rischio d'impresa esclude che l'Appaltante commisuri il dovuto all'Appaltatore esclusivamente sul rilievo delle ore lavorate dai dipendenti di quest'ultimo.

La Commissione Bilaterale competente, a richiesta dell'Appaltante che applica il presente CCNL o dei suoi Lavoratori, potrà certificare, a norma di Legge e conformemente al Regolamento, la regolarità del Contratto d'appalto.

Art. 206 - Appalto: solidarietà nelle obbligazioni tra Appaltante e Appaltatore - A norma di legge, entro il limite di 2 (due) anni dalla cessazione dell'appalto, l'Appaltante è obbligato in solido con l'Appaltatore a corrispondere ai Lavoratori i trattamenti retributivi e di fine rapporto, nonché al versamento dei relativi contributi previdenziali e dei premi assicurativi dovuti nel corso dell'appalto. La "solidarietà" potrà essere esclusa o ridotta solo mediante Certificazione dell'Appalto da parte della competente Commissione Bilaterale Nazionale e con Accordo Aziendale di Secondo livello, sottoscritto dai Lavoratori impiegati dall'Appaltatore nell'impresa Appaltante.

TITOLO LV
CAMBIO D'APPALTO

Premessa

Nel lavoro subordinato il rapporto fiduciario tra Datore di lavoro e Lavoratore è un requisito essenziale, che non può essere costituito da un terzo, estraneo alle parti. Quindi, in linea di principio, deve escludersi il passaggio automatico del personale da un'Azienda che ha perso un appalto ad altra che l'ha vinto, salvo, naturalmente, il caso in cui si configuri il "trasferimento di ramo d'azienda". Inoltre, ove nel cambio di appalto fosse legalmente o contrattualmente previsto l'obbligo di conservare tutto il personale prima impiegato, il cambio d'appalto sarebbe giustificato solo da un minor corrispettivo, con totale scapito della valutazione sulla qualità del servizio, in massima parte correlata alla "qualità" del personale

impiegato.
Sono proprio gli automatismi contrattuali nel subentro dei Lavoratori le cause principali della continua diminuzione del corrispettivo degli appalti e della riduzione delle valutazioni di gara al solo prezzo offerto dall'Azienda subentrante rispetto a quella uscente, con conseguente uscita dal mercato di molte piccole Aziende. Quale altra negativa conseguenza, vi è il premio ai datori meno rispettosi dei principi di legalità nei rapporti di lavoro, che ben possono praticare i prezzi più favorevoli.
Nel settore di applicazione del presente CCNL, i Cambi di appalto potrebbero verificarsi tra le Società che erogano servizi quali: attività di inventario, attività di promoter ecc. Pertanto le Parti, consapevoli della cruciale importanza di conciliare la tutela dei posti di lavoro esistenti, con il rispetto dei principi di legalità e correttezza, per il cambio di appalto hanno concordato la seguente disciplina.

Nota: il presente Titolo dovrà essere applicato nel rispetto della disciplina legale vigente in materia di Appalti, alla quale si rinvia.

Art. 207 - Cambio di appalto: procedura di assunzione obbligatoria - Ogniqualvolta vi sia un cambio di appalto che interessi almeno 10 (dieci) Lavoratori o l'8% (otto per cento) dei Lavoratori impiegati dall'Azienda uscente, nella Provincia dell'appalto, la subentrante, salvo che non sia dotata di propria struttura organizzativa e operativa sufficiente alla copertura dell'appalto, dovrà assumere con le procedure previste al presente Titolo, almeno il 60% (sessanta percento) del personale richiesto nell'appalto o ad integrazione del proprio organico, con gli arrotondamenti all'unità più vicina o, in caso di parità, all'unità superiore. Il presente obbligo non si applica qualora l'Azienda subentrante:

- abbia avuto, nella Provincia interessata e nel semestre precedente all'acquisizione dell'appalto, una sospensione collettiva dal lavoro con o senza ricorso all'integrazione salariale o con l'utilizzo obbligatorio di ferie residue, per tempi complessivi almeno pari al 10% (dieci percento) delle ore lavorabili dal personale diretto impiegato nella stessa Provincia;
- oppure abbia attivato le procedure di licenziamento per riduzione collettiva di personale;
- oppure abbia avviato procedura concorsuale.

Parimenti, l'Azienda subentrante sarà esonerata dall'acquisizione del personale dell'Azienda uscente, per quel numero di suoi Lavoratori che rifiutassero l'assunzione.
Resta inteso che, le proposte di assunzione di personale dell'Azienda uscente non potranno essere complessivamente peggiori rispetto a quelle mediamente già praticate al personale dell'Azienda subentrante di analoga mansione e anzianità di servizio.

Art. 208 - Cambio di appalto: dichiarazione dell'Azienda uscente - In caso di cessazione di appalto, ogniqualvolta si verifichino le condizioni previste al precedente articolo 207, l'Azienda uscente, che ne abbia l'interesse, almeno 30 (trenta) giorni prima della scadenza dell'appalto, dovrà:

1) comunicare formalmente all'Azienda subentrante l'interesse del proprio personale ad essere assunto presso la stessa Azienda subentrante, per essere impiegato nell'appalto perduto;
2) fornire un elenco, in base alle presenze effettuate, dei nominativi dei Lavoratori che,

negli ultimi 6 (sei) mesi, siano stati impiegati nell'appalto per almeno il 70% (settanta per cento) del loro tempo lavorato presso l'Azienda uscente;

3) favorire la verifica e la selezione da parte dell'Azienda subentrante del personale presente nell'elenco dei Lavoratori interessati di cui ai punti 1) e 2) che precedono.

Art. 209 - Cambio di appalto: verifiche dell'Azienda subentrante - L'Azienda subentrante che ha acquisito l'appalto avrà diritto di operare tra i Lavoratori della lista di cui al punto 2) dell'articolo che precede, tutte le ordinarie verifiche preassuntive e formulare a tali Lavoratori le proposte scritte di futura assunzione, comprendenti il dettaglio delle condizioni che saranno praticate: mansioni di pari o superiore professionalità, indicazione dell'eventuale nuovo CCNL applicato, del livello d'inquadramento conforme alle previsioni del nuovo CCNL, della nuova retribuzione lorda, di eventuali indennità o monetizzazioni e sintesi delle nuove condizioni normative.
Il Lavoratore potrà sottoscrivere "*per accettazione*" tali condizioni e, in tal caso, ne conseguirà la cessazione dall'Azienda uscente nell'ultimo giorno dell'appalto e l'assunzione nell'Azienda subentrante dal primo giorno del nuovo appalto, ritenendosi così reciprocamente assolti gli obblighi sul preavviso contrattuale.

Art. 210 - Cambio di appalto: garanzie - Al fine di garantire la corretta applicazione della procedura prevista nel presente Titolo, le Parti interessate potranno tempestivamente attivare le seguenti procedure di garanzia:

- l'Azienda uscente: potrà far verificare la presenza delle condizioni di procedura e il numero dei lavoratori interessati ai quali l'Azienda subentrante dovrà formulare la proposta di assunzione, conformemente all'art. 207, presso la Commissione Bilaterale Provinciale di Certificazione e Conciliazione (ENBIC) o la Direzione del Lavoro territorialmente competente, per tale intendendosi quella del luogo ove avviene l'appalto o, in caso di servizio su diverse province, della sede legale dell'Azienda subentrante;
- il Lavoratore: avrà diritto di far accertare la rispondenza della proposta di assunzione ai criteri previsti ai precedenti articoli 207 e 208, alternativamente:
  - dalla R.S.A. dell'Azienda subentrante;
  - dalla Commissione Bilaterale Provinciale di Certificazione e Conciliazione (ENBIC) della sede ove opera l'Azienda subentrante.
- l'Azienda subentrante: potrà accertare tramite la Commissione Bilaterale Provinciale di Certificazione e Conciliazione dell'En.Bi.C., competente per la sede dell'Azienda uscente, il numero dei lavoratori dell'Azienda prima impiegati nell'appalto e, quindi, interessati alla procedura. Inoltre, avrà diritto a far accertare che effettivamente i lavoratori dichiarati da tale Azienda siano stati impiegati nell'ultimo semestre in modo esclusivo presso l'Appaltante o, almeno, per il 70% (settanta per cento) del tempo da loro lavorato.

Per gli incontri di coordinamento, le Aziende interessate sceglieranno le sedi opportune al fine di agevolare la partecipazione dei Lavoratori interessati e/o dei loro Rappresentanti.

Art. 211 - Cambio di appalto: rifiuto del Lavoratore - In caso di rifiuto del Lavoratore

all'assunzione presso l'Azienda subentrante, quest'ultima sarà esonerata dalla relativa unità di assunzione, ma l'Azienda uscente avrà diritto di far verificare all'Ente Bilaterale En.Bi.C. la correttezza degli estremi della proposta formulata al Lavoratore e del suo rifiuto.

Art. 212 - Cambio di appalto: principi in caso d'inapplicabilità della procedura - In tutti i casi in cui, a norma del precedente articolo 207, si verifichi l'inapplicabilità della presente procedura di cambio d'appalto, le Parti concordano che l'Azienda subentrante esamini con favore l'assunzione, alle condizioni previste all'art. 207 del personale già impiegato nell'appalto, con il duplice obiettivo di:

- ✓ garantire la continuità e la qualità del servizio;
- ✓ salvaguardare, per quanto possibile, i Lavoratori prima occupati.

Art. 213 - Cambio di appalto: condizioni particolari - Condizioni particolari relative al cambio di appalto potranno essere stabilite dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello dell'Azienda subentrante, ma tali condizioni non potranno comprimere i diritti contrattuali previsti dal presente CCNL (*cfr. artt. 207, 208 e 210*) per i Lavoratori dell'Azienda uscente.

Art. 214 - Cambio di appalto: tempi - Le procedure di cui agli articoli che precedono dovranno iniziare almeno 30 (trenta) giorni prima del cambio e concludersi almeno 3 (tre) giorni lavorativi prima della scadenza dell'appalto.
Le Parti, al fine di garantire l'equilibrato esercizio dei diritti di tutti i soggetti rappresentati, concordano che le Aziende richiedano che la data di effettivo cambio dell'appalto sia, normalmente, comunicata dall'Appaltante con 90 (novanta) giorni di preavviso, con il minimo incomprimibile di 31 (trentuno) giorni.
L'Azienda subentrante, in caso di preavviso dell'appaltatore uscente inferiore a 30 (trenta) giorni, avrà diritto all'esonero dalla procedura del presente Titolo, ferme restando le eventuali responsabilità in capo all'Appaltante.

Art. 215 - Cambio di appalto: preavviso - Le Aziende che applicano il presente CCNL, al fine di favorire al massimo l'esercizio delle tutele e dei diritti regolamentati dal presente Titolo o di essere eventualmente esonerati dall'applicazione della procedura prevista nell'art. 207, dovranno espressamente e tempestivamente richiedere all'Appaltante il rispetto obbligatorio del preavviso minimo di cui all'art. 214 che precede.

Art. 216 - Armonizzazione con altri CCNL e normative inerenti al Cambio di appalto - Le Parti stipulanti il presente CCNL, al solo fine di favorire il mantenimento dei livelli occupazionali, convengono di stabilire che le clausole di salvaguardia di cui agli articoli precedenti, siano applicabili a tutte le Aziende uscenti, a prescindere dal CCNL da loro applicato, permettendo così a tutti i Lavoratori di poter accedere alle predette regole di cambio appalto, anche quando il presente CCNL sia applicato dalla sola Azienda subentrante. Viceversa, nel caso in cui sia la sola Azienda uscente ad applicare il presente CCNL, le clausole di salvaguardia di cui al presente Titolo, sempre al fine di favorire il mantenimento dei livelli occupazionali, dovrebbero essere armonizzate con la disciplina contrattuale dell'Azienda subentrante mediante Accordo tra le R.S.A. e i Rappresentanti

Datoriali di entrambe le Aziende.

Art. 217 - Cambio di appalto: Anzianità e Tutele Crescenti - In caso di licenziamento da parte dell'Azienda subentrante di un Lavoratore già proveniente dall'Azienda uscente e da quest'ultima assunto dopo il 7 marzo 2015, ai fini del riconoscimento delle indennità e dell'importo di cui all'art. 3, comma 1, articoli 4 e 6 del D.Lgs. 23/2015, l'anzianità di servizio terrà conto di tutto il periodo durante il quale il Lavoratore stesso è stato impiegato nel medesimo appalto, sia quale dipendente dell'Azienda uscente che di quella subentrata, purchè impiegato nella medesima attività appaltata.

TITOLO LVI
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.
Inoltre, per la regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del Virus Covid-19, le Parti contrattuali, il 27/04/2020, hanno sottoscritto apposito Accordo Interconfederale al quale si rinvia, per comodità anche riportato in Allegato 5 al presente CCNL.

Art. 218 - 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. 219 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sintesi degli obblighi del Datore - Oltre all'obbligo generale di attuare le misure necessarie alla tutela della sicurezza dei lavoratori previste dall'art. 2087 cod. civ., le norme vigenti in materia prevedono specifici obblighi in capo al Datore di lavoro, al fine di prevenire gli infortuni e garantire la salute sul luogo di lavoro (art. 18, D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

Il Datore di lavoro ha i seguenti obblighi che non potrà delegare:

a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del relativo Documento (D.V.R.);
b) la designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi.

Il Datore di lavoro e il Dirigente devono:

- nominare il Medico Competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria;
- designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi;
- nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei Dispositivi di Protezione Individuale (cd. *D.P.I.*);
- limitare l'accesso alle zone a grave rischio solo ai lavoratori che abbiano ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento;
- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle disposizioni aziendali sulla sicurezza;
- inviare i lavoratori alla visita medica dal Medico Competente, entro le scadenze previste;
- nei casi di sorveglianza sanitaria, comunicare tempestivamente al Medico Competente la cessazione del rapporto di lavoro;
- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione ed 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. 220 - 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. 221 - 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",*
- art. 68, D.Lgs. 81/2008 *"Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente;*
- art. 87, D.Lgs. 81/2008 *"Sanzioni a carico del datore di lavoro, del dirigente, del noleggiatore e del concedente in uso";*
- art. 159, D.Lgs. 81/2008 *"Sanzioni per i datori di lavoro e i dirigenti";*
- art. 165, D.Lgs. 81/2008 *"Sanzioni a carico del datore di lavoro e del dirigente";*
- art. 170, D.Lgs. 81/2008 *"Sanzioni a carico del datore di lavoro e del dirigente";*
- art. 178, D.Lgs. 81/2008 *"Sanzioni a carico del datore di lavoro e del dirigente";*
- art. 219, D.Lgs. 81/2008 *"Sanzioni a carico del datore di lavoro e del dirigente";*
- art. 262, D.Lgs. 81/*2008 "Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente";*
- art. 282, D.Lgs. 81/2008 *"Sanzioni a carico del datore di lavoro e del dirigente".*

Art. 222 - 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. 219 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. 219*), 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. 223 - 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. 224 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sintesi degli obblighi del Lavoratore.

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 venga a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e, fatto salvo l'obbligo di cui al successivo punto, per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave ed incombente, dandone notizia al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i Dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non siano di competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal Datore di

lavoro;
- sottoporsi ai controlli sanitari.

Art. 225 - 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'Azienda 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 (due) a 4 (quattro) mesi o l'ammenda.

Art. 226 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - Ai sensi dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza:
a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, all'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, all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, all'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, all'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 all'attività di prevenzione;
l) avverte il responsabile dell'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 delle Rappresentanza dei Lavoratori mediante elezione diretta da parte dei Lavoratori stessi, con diritto al voto attivo e passivo di tutti i lavoratori partecipanti che prestino la loro attività a norma dell'art. 4 del D. Lgs. 81/2008.
Le elezioni dovranno avere luogo durante l'orario di lavoro e senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, dei beni e degli impianti e in modo da garantire quanto essenziale all'attività lavorativa.
Prima dell'elezione, i Lavoratori nomineranno al loro interno il Segretario, che provvederà a redigere il verbale dell'elezione.
Copia del verbale sarà consegnata dal Segretario al Datore di lavoro.
Risulterà eletto il Lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza assoluta degli aventi diritto.
L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile.
Ai sensi del 7° comma dell'art. 47 del D.Lgs. 81/2008, il numero minimo dei rappresentanti per la sicurezza è di un Rappresentante nelle aziende sino a 200 lavoratori.
Nel caso di dimissioni del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti.

Art. 227 - Permessi e Formazione del RLS - Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, per l'espletamento dei suoi compiti, avrà a disposizione, nelle Aziende fino a 10 dipendenti, **16 ore** di permesso retribuito annuo, mentre nelle Aziende con oltre 10 dipendenti, **24 ore** di permesso retribuito annuo.
Resta inteso che, in caso di necessità o emergenze o, 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, mentor/tutor di contenuto, tutor di processo, personale tecnico per la gestione e manutenzione della piattaforma (sviluppatore della piattaforma);*
- *garantire la disponibilità di un'interfaccia di comunicazione con l'utente, in modo da assicurare costantemente l'assistenza, l'interazione, l'usabilità e l'accessibilità (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 stutturate in Learning Objects (LO);*
- *la regolarità e la progressività di ulitizzo 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. 228 - Igiene e sicurezza sul lavoro: poteri di controllo e promozione dei Lavoratori - Ai sensi dell'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i Lavoratori, mediante loro Rappresentanti della Sicurezza, hanno diritto:

- di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- di promuovere la ricerca, l'elaborazione, e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 229 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sanzioni - La violazione delle norme fissate in materia di igiene sul lavoro e per la prevenzione degli infortuni costituiscono, a prescindere dalla circostanza che ne sia derivato o meno un infortunio ai Lavoratori, reati (art. 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. 230 - 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, l'OPNC - ENBIC Sicurezza rilascia all'Azienda che stipula il contratto di asseverazione, il relativo Attestato, con conseguente esonero dalla responsabilità amministrativa da parte della Società.
Per maggiori informazioni ed eventuali richieste di attivazione, si rinvia al sito dell'ENBIC (*www.enbic.it*) o dell'Organismo Paritetico Nazionale Confederale.
L'Organismo Paritetico Nazionale Confederale potrà delegare gli Organismi Paritetici Territoriali al rilascio delle asseverazioni sulla base di apposito regolamento.

TITOLO LVII
CODICE DISCIPLINARE:
DIRITTI DEL LAVORATORE DIPENDENTE
(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 231 - 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. 232 - 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 (sedici) 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. 233 - Diritti del Lavoratore: decadenza e prescrizioni - Qualsiasi reclamo sulla retribuzione deve essere presentato dal Lavoratore in forza, a pena di decadenza, entro 12 (dodici) mesi dalla consegna del Prospetto Paga e, comunque, entro 6 (sei) 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 CISAL.

Art. 234 - Diritti del Lavoratore: 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. 235 - Diritti del Lavoratore: correttezza ed educazione - In armonia con la dignità del Lavoratore, il Datore di lavoro e i suoi Preposti impronteranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione 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. 236 - 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. 193 che precede, il Lavoratore avrà diritto di cedere, in tutto o in parte, il saldo positivo della Banca delle Ore o dei permessi retribuiti o le ferie maturate eccedenti le 160 ore, ai Lavoratori dipendenti dello stesso Datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.

Art. 237 - 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.

TITOLO LVIII
CODICE DISCIPLINARE:
DOVERI DEL LAVORATORE DIPENDENTE
(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 238 - 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.
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.
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.
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.

Art. 239 - 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., nè utilizzarli per proprio o altrui conto.
Tale obbligo permane anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 240 - 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 rifiutarsi di svolgere il lavoro straordinario o i regimi di flessibilità richiesti dall'Azienda per ragioni obiettive, salvo casi documentati di forza maggiore.

Art. 241 - Doveri del Lavoratore: riservatezza - Il Lavoratore deve osservare il più assoluto riserbo sugli interessi dell'Azienda, evitando di diffondere notizie riguardanti tecniche di lavoro, strategie di mercato, ecc.

Art. 242 - 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; deve utilizzare le dotazioni informatiche e telefoniche nei limiti d'uso prescritti dal Datore di lavoro e astenersi dall'estrarre copie di dati, archivi e simili senza autorizzazione scritta dell'Azienda.

Art. 243 - Doveri del Lavoratore: educazione - I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca educazione. Il Lavoratore ha il dovere di presentarsi al lavoro con vestiario ordinato e pulito e di usare modi cortesi nei riguardi dei colleghi, della clientela e dei terzi che, per qualsiasi motivo, intrattengano rapporti con l'Azienda.

Art. 244 - 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, con 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.
Il Lavoratore che non avrà fatto la regolare timbratura del cartellino marcatempo o di altra procedura di rilevazione della presenza, sarà considerato "*ritardatario*" e, quando non potrà far constatare in modo sicuro la sua presenza nel luogo di lavoro, sarà considerato "*assente*".
Il Lavoratore dovrà evitare di accedere ai locali aziendali e di trattenervisi al di fuori dell'orario di lavoro prescritto, se non per ragioni di servizio e con preventiva autorizzazione.

Art. 245 - 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 e 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.

Art. 246 - 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, comunque, 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. 256 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.
Per effetto di quanto precede, il Datore di lavoro, nel mese di competenza, tratterà le quote orarie 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. 247 - Doveri del Lavoratore: permessi - Il Lavoratore non può interrompere l'orario di lavoro, senza autorizzazione della Direzione.
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.
Il lavoratore licenziato o sospeso non può accedere agli ambienti di lavoro, se non è autorizzato dalla Direzione.

Art. 248 - Doveri del Lavoratore: entrata e uscita - Il ritardatario sarà ammesso al lavoro solo

con preventivo permesso del proprio Responsabile. 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 (quindici) minuti o oltre 15 (quindici) e fino a 30 (trenta).
Le ore di lavoro sono contate con l'orologio della sede di lavoro (negozio, sede, cantiere, ufficio, ecc.).

Art. 249 - Doveri del Lavoratore: visite d'inventario e di controllo - Il Lavoratore non può rifiutare la visita d'inventario degli oggetti, strumenti o utensili affidatigli.
Le visite personali di controllo sul Lavoratore potranno essere effettuate ai sensi dell'art. 6 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.
Il lavoratore non ha diritto d'introdurre in Azienda bagagli o effetti personali ingombranti, salvo che siano strettamente attinenti al suo lavoro o a sue personali e dimostrate necessità.

Art. 250 - Doveri del Lavoratore: indumenti e attrezzi di lavoro - Nel caso in cui sia fatto obbligo al Lavoratore d'indossare divise o indumenti, la relativa spesa sarà a carico dell'Azienda. Parimenti, sarà a carico dell'Azienda la spesa relativa agli indumenti che i Lavoratori siano tenuti ad utilizzare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari, in applicazione della vigente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'Azienda è, inoltre, tenuta a fornire i mezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione della prestazione lavorativa.

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 da essa subito.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti ricevuti in dotazione temporanea dovranno essere riconsegnati al personale incaricato. In caso di smarrimento delle suddette dotazioni per scarsa diligenza, il Lavoratore è tenuto a provvedere personalmente alla loro sostituzione od al rimborso.

Art. 251 - Doveri del Lavoratore: divieti - 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.
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. 256 del CCNL.

Art. 252 - Doveri del Lavoratore: 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 (*purchè, 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.

Art. 253 - 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.

Art. 254 - 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 LIX
CODICE DISCIPLINARE: ALTRI POTERI DEL DATORE DI LAVORO
(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 255 - 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 dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro, a fronte di eventuali impianti di controllo, saranno applicate le sanzioni penali previste dalla Legge.

B. Controllo da strumenti necessari per rendere la prestazione

Per l'installazione e/o l'impiego degli strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa, per quelli di registrazione degli accessi e delle presenze o richiesti da esigenze organizzative o di servizio, non sarà necessario il preventivo Accordo o Autorizzazione.
L'utilizzo ai fini disciplinari delle informazioni raccolte mediante tali strumenti potrà, però, avvenire a condizione che sia stata data al Lavoratore e alla R.S.A./R.S.T. 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, 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.),* purchè 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, anche solo potenzialmente, persecutorie, così come disposto dal D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i.

Art. 256 - Potere 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 i fatti già contestati che sono, nello stesso procedimento disciplinare, immodificabili. Tale integrazione alla contestazione disciplinare, quindi, non instaura un nuovo procedimento disciplinare e, pertanto, non dovrà incidere sul nucleo essenziale della precedente contestazione. Con essa, si sospendono i termini relativi alla prima contestazione e il Lavoratore avrà diritto alle giustificazioni, sempre entro il termine di giorni 5 (cinque) lavorativi, dalla ricezione dell'integrazione alla contestazione disciplinare originaria.

C. Provvedimenti (sanzioni) disciplinari

Concluso l'iter di contestazione di cui ai precedenti punti **A.** e **B.**, il Datore di lavoro potrà comminare al Lavoratore un provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, entro 20 (venti) giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al Lavoratore per presentare le proprie giustificazioni. 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, delle 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. 257 - Sanzione: rimprovero scritto - Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di recidiva, da parte del Lavoratore, nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero verbale (c.d. "*recidiva specifica*"), e nelle infrazioni disciplinari più lievi o che, pur non avendo determinato un danno effettivo all'Azienda, siano potenzialmente dannose. A titolo esemplificativo, quando il Lavoratore:

a) non rispetta la disciplina del lavoro;
b) in qualsiasi modo, non rispetta le disposizioni contrattuali o aziendali formalmente ricevute (*esempio art. 251*);
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. 238);
e) sia recidivo in comportamenti già censurati con richiamo verbale.

Art. 258 - Sanzione: 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'Azienda di ogni mutamento del proprio domicilio e residenza;
h) si rifiuti di ricevere comunicazioni formali dell'Azienda;
i) non dia immediata notizia all'Azienda di un infortunio occorso con, o anche senza, danno apprezzabile per l'infortunato, colleghi o terze persone;
j) si presenti al lavoro in stato di lieve alterazione etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti.
k) commetta recidiva in qualsiasi infrazione che abbia già dato origine 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. 246*). Parimenti, è impregiudicato il distinto e autonomo diritto aziendale al risarcimento degli eventuali danni causati dal Lavoratore per mancata diligenza (*art. 262*).

Art. 259 - Sanzione: sospensione - Il provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione si applica, nei termini previsti dalla Legge (*massimo dieci giorni, graduati secondo la gravità dei fatti commessi*), nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

a) arrechi danno alle cose ricevute in uso o in dotazione, con comprovata responsabilità;
b) si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti;
c) non dia immediata notizia all'Azienda di ogni mutamento della propria dimora durante i congedi o la malattia;
d) descriva in modo non veritiero l'infortunio occorso sul lavoro, senza determinare danno apprezzabile all'Azienda;

e) si assenti dal lavoro o ne sospenda l'esecuzione per più di trenta minuti, senza comprovata giustificazione;
f) sia assente ingiustificato al lavoro per uno o due giorni. *Da 3 a 4 giorni, vi sarà il massimo della sospensione (10 giorni)*;
g) fumi dove ciò è vietato, senza provocare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza delle cose;
h) risulti per la prima volta assente ingiustificato alla visita di controllo di malattia/infortunio;
i) manchi o sia gravemente carente nella collaborazione dovuta all'Azienda;
j) presti lavoro retribuito presso altro Datore, senza le condizioni che lo autorizzano (*cfr. art. 251*);
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), e) ed f) che precedono, l'Azienda, indipendentemente dall'azione disciplinare, ha il diritto di trattenere il corrispettivo del tempo non lavorato (*cfr. art. 246*).

Art. 260 - Sanzione: licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso) - Si applica nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

a) senza comprovata giustificazione non si presenti al lavoro per più di 4 (quattro) giorni consecutivi, o per più di 3 (tre) giornate suddivise in almeno due distinti episodi sanzionati nell'ultimo biennio lavorato;
b) commetta grave violazione degli obblighi di cui al Titolo LVIII;
c) commetta recidiva nell'infrazione alle norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro;
d) commetta abuso di fiducia o concorrenza 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) al di fuori dell'orario di lavoro svolga, in concorrenza con l'attività aziendale, prestazioni lavorative per conto proprio o altrui;
g) reiteratamente abbia e mantenga un comportamento oltraggioso nei confronti dell'Azienda, o dei superiori, o dei colleghi o dei sottoposti;
h) falsifichi le scritture contabili aziendali, senza trarne personale beneficio;
i) senza adeguata giustificazione si assenti reiteratamente dal lavoro o ne sospenda 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 potenziale all'Azienda;
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, pur senza manifesto pericolo di reiterazione;
m) abbia commesso "mobbing", 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 (più di un mese di retribuzione lorda);

o) durante l'aspettativa, ancorché non retribuita, ed in assenza di preventivo accordo scritto con l'Azienda, il Lavoratore presti opera 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 gravemente 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 danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature o ai materiali;
r) riproduca o asporti schizzi o disegni, di progetti o studi o di altri oggetti 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 nella mancata o carente collaborazione;
u) commetta recidiva specifica, nell'arco dell'ultimo biennio, in qualunque delle infrazioni che abbiano già determinato la sospensione dalla retribuzione e dal servizio.

Art. 261 - Sanzione: licenziamento per giusta causa (senza preavviso)

La differenza tra il licenziamento "per giusta causa" o per "giustificato motivo soggettivo", dal punto di vista della causa, si distingue per la presenza o meno della possibilità di proseguire, anche temporaneamente, nel rapporto di lavoro, mentre dal punto di vista economico, si riduce al riconoscimento o meno del periodo di preavviso che, come noto, potrebbe essere sostituito dalla relativa indennità.
Poiché il licenziamento "per giusta causa" impone precisi obblighi (immediatezza, irreversibile lesione del rapporto fiduciario per la gravità dei fatti contestati, sospensione cautelare non disciplinare, possibile caducazione del licenziamento in caso di derubricazione da "giusta causa" a "giustificato motivo"), le Parti sottoscrittrici, anche in ottica di tutela dei diversi interessi in gioco, consigliano, in tutti i casi dubbi, di preferire il licenziamento "per giustificato motivo soggettivo" piuttosto che quello "per giusta causa".

Si applica nei confronti del Lavoratore che commetta infrazioni che siano talmente gravi da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, per grave e irreversibile lesione del rapporto fiduciario. A titolo esemplificativo, quando il Lavoratore:

a) violi l'obbligo di fedeltà all'Azienda, comunicando per interesse, anche morale, a terzi notizie e informazioni riservate e/o riproducendo o esportando documenti, dati, listini, progetti, apparecchiature o altri oggetti di proprietà dell'Azienda o del Committente;
b) svolga, in concorrenza con l'attività aziendale, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, durante l'orario di lavoro;
c) sia recidivo nello svolgere durante l'orario di lavoro attività estranee all'Azienda;
d) nel corso della malattia o dell'infortunio (professionali o non professionali) o

dell'aspettativa, ancorché non retribuita, presti lavoro subordinato a terzi, anche se non formalmente retribuito, ivi compreso quello per "*Affectionis vel benevolentiae causa";*

e) simuli stato di malattia od 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;
h) abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro con conseguente grave danno all'Azienda o al Cliente;
i) commetta violenza privata nei confronti del Titolare o dei colleghi, con pericolo di reiterazione;
j) abbia commesso comprovate molestie sessuali, con pericolo di reiterazione;
k) abbia commesso comprovato comportamento di "mobbing", con pericolo di reiterazione;
l) commetta, volontariamente, 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 manifesto pericolo di reiterazione nell'infrazione;
n) fumi dove ciò possa provocare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o delle cose.

Qualora il Lavoratore sia incorso in una delle mancanze del presente articolo, l'Azienda, con effetto immediato, potrà disporre la sua **sospensione cautelare, non disciplinare**, per un periodo non superiore a 25 (venticinque) giorni, al solo fine di consentire l'esaurirsi della procedura di contestazione ex art. 7, L. 300/1970.

Nel caso in cui l'Azienda confermi il licenziamento per giusta causa, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare non produrrà alcun effetto di tipo normativo e retributivo, assumendo la qualifica di "*aspettativa non retribuita*", con la relativa trattenuta, oltre che delle afferenti retribuzioni dirette, di quelle differite (per ferie e tredicesima mensilità) e della quota di T.F.R., convenzionalmente corrispondenti al 24% dell'aliquota oraria del Lavoratore.

Qualora l'Azienda non proceda al licenziamento per giusta causa, salvo diverso Accordo assistito con il Lavoratore, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare dovrà essere retribuito.

Il Lavoratore, indipendentemente dai provvedimenti disciplinari comminati, è tenuto, nei limiti di Legge, al risarcimento degli eventuali danni arrecati.

Inoltre, nel caso h) che precede, l'Azienda ha il diritto di trattenere il corrispettivo del tempo non lavorato (*cfr. art. 246*).

Art. 262 - 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 LX
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 263 - Recesso Aziendale - Fermo restando quanto previsto dalla L. 15 luglio 1966, n. 604 e L. 20 maggio 1970, n. 300, così come modificate dalla Legge 11 maggio 1990, n. 108, e dalla L. 92/2012 e dai Decreti Attuativi della Legge Delega 183/2014, l'Azienda potrà recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato solo per "*giusta causa*" o per "*giustificato motivo oggettivo*" o "*soggettivo*".

Recesso per "*giustificato motivo soggettivo*" (con preavviso)

Si ha, ai sensi dell'art. 1 della L. 604/1966, in caso di malattia eccedente il periodo di comporto contrattualmente previsto o in caso di notevole o 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. 260 o nel caso di recidiva specifica nella violazione di norme disciplinari che, nel corso del precedente biennio, abbia già dato luogo a sospensione, oppure in caso di plurirecidiva generica in violazioni che nell'ultimo bienno abbiano comportato anche la sanzione della sospensione.

Recesso per "*giustificato motivo oggettivo*" (con preavviso)

Si ha nel caso di soppressione del posto di lavoro (*licenziamento individuale*) o di alcuni posti (*licenziamento individuale plurimo*) di lavoro (*fino al massimo di quattro lavoratori negli ultimi centoventi giorni di calendario. Superati tali limiti, il Datore dovrà attivare la procedura di licenziamento collettivo*).

Il Datore di lavoro potrà procedere al licenziamento, individuale o individuale plurimo, per "*giustificato motivo oggettivo*" in caso di concreta sussistenza di ragioni attinenti all'organizzazione del lavoro e incidenti sulla posizione lavorativa del/i dipendente/i. Prima di dar corso a tale licenziamento, il Datore dovrà verificare, con attento esame, di non avere possibilità di ricollocare il Lavoratore adibendolo a mansioni alternative riconducibili al suo medesimo livello d'inquadramento (art. 2103 c.c.). Di tale esame, il Datore dovrà darne contezza anche nella lettera di licenziamento, fermo restando che, in caso di contenzioso legale, dovrà provare analiticamente entrambe le condizioni (effettività dell'esubero "puntuale" e impossibilità d'impiegarlo proficuamente in altre mansioni).

In caso d'azienda plurilocalizzata, l'obbligo di accertare la possibilità d'impiego del Lavoratore esubero in mansioni diverse da quelle acquisite, dovrà esaminare l'area o le aree aziendali costituenti un unico centro d'imputazione dei rapporti giuridici, entro il quale opera il Lavoratore stesso, essendo escluse le aree o le aziende operativamente autonome.

Anche la sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore costituisce giustificato motivo oggettivo di licenziamento qualora lo stesso non possa essere adibito a mansioni equivalenti o anche inferiori, compatibili con il suo stato fisico, purché tale diversa attività sia utilizzabile nell'impresa, secondo il suo assetto organizzativo.

Recesso per "*giusta causa*" (senza preavviso)

Si ha quando si configura una delle fattispecie previste dall'art. 261 del presente CCNL.

Risoluzione consensuale

Si ha ogniqualvolta il Contratto sia risolto per mutuo consenso delle parti che lo hanno sottoscritto. Le Parti stesse concorderanno la data di effettiva cessazione, la regolamentazione dei termini di preavviso o la definizione della relativa indennità sostitutiva.

La risoluzione consensuale dovrà essere presentata telematicamente, così come attualmente previsto per le "Dimissioni Volontarie" di cui al successivo articolo.

Qualora la risoluzione consensuale, in seguito a comunicazione dell'intenzione di procedere al licenziamento, sia così rubricata con Accordo intervenuto presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente o al fine d'evitare un trasferimento ad oltre 50 km dalla sede abituale di lavoro, il lavoratore, con la disciplina oggi vigente, ha il diritto di richiedere l'indennità di disoccupazione, attualmente detta "NASpI". Per la disciplina dell'obbligo di convalida delle dimissioni, reintrodotta dall'attuale legislazione, si rinvia all'art. 26 del D. Lgs. 151/2015.

Art. 264 - Recesso del Lavoratore

Dimissioni per "*giustificato motivo oggettivo*"

Sono determinate da un grave inadempimento aziendale quale, ad esempio, un ritardo superiore a 30 (trenta) giorni nel corrispondere la retribuzione, senza che vi sia stato Accordo con la 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 90 (novanta) giorni, essendo tanto grave da non permettere la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, il Lavoratore potrà rassegnare le dimissioni per giusta causa senza dare alcun preavviso e, secondo la normativa vigente, con diritto alla NASpI. L'Azienda, salvo che dimostri l'infondatezza delle ragioni poste a supporto delle dimissioni, dovrà riconoscere al Lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso a lui spettante, come per il caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Inoltre, il Lavoratore ha diritto a rassegnare le proprie dimissioni per giusta causa nelle seguenti gravi fattispecie:

- la mancata regolarizzazione della posizione contributiva;
- l'omesso versamento da parte dell'Azienda dei contributi previdenziali;
- aver subito molestie sessuali e/o mobbing;
- in presenza di comportamento offensivo o ingiurioso del Datore di lavoro o del superiore gerarchico;
- le variazioni notevoli "in peius" delle condizioni di lavoro a seguito di cessione dell'azienda;
- lo spostamento del Lavoratore da una sede all'altra senza che sussistano le comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive previste dall'art. 2103 del codice civile.

Dimissioni volontarie

Le dimissioni volontarie, volte a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, **devono essere presentate dal Dipendente, pena la nullità del recesso, mediante le procedure telematiche indicate** dall'art. 26 del D.Lgs. 151/2015 e trasmesse mediante i seguenti canali: direttamente dal lavoratore attraverso il portale dell'INPS o con l'assistenza dei Patronati (esempio ENCAL CISAL) 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. 265 - Periodo di preavviso (disciplina aggiornata al Verbale d'Incontro sindacale per il rinnovo contrattuale del 17/12/2019, con inserimento del periodo di preavviso previsto per l'Operatore di Vendita di 4° Categoria) - Il periodo di preavviso contrattuale non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale, salvo richiesta in tal senso del Lavoratore e accordo tra le Parti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza il rispetto dei termini di preavviso di cui al presente articolo, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della Retribuzione Mensile Normale che sarebbe spettata per il periodo di mancato o insufficiente preavviso.

Tale indennità sostitutiva, quando dovuta al Lavoratore, sarà utile agli effetti del computo del T.F.R.

I termini di preavviso, espressi in giorni di calendario, per ambedue le Parti contraenti sono i seguenti:

Livelli	Fino a 5 anni d'anzianità	Da 5 fino a 10 anni d'anzianità	Oltre a 10 anni d'anzianità
Dirigenti	180 giorni	240 giorni	270 giorni
Quadro	120 giorni	150 giorni	180 giorni
A1	90 giorni	120 giorni	150 giorni
A2	75 giorni	90 giorni	105 giorni
B1, B2 Op. di Vendita di 1° e 2° Cat.	45 giorni	60 giorni	75 giorni
C1, C2 Op. di Vendita di 3° e 4° Cat.	30 giorni	45 giorni	60 giorni
D1, D2 e Lavoratori discontinui	15 giorni	20 giorni	30 giorni

Il periodo di preavviso decorre dal giorno successivo alla data di ricezione della lettera di dimissioni o di licenziamento.

Al Lavoratore preavvisato di cessazione, a sua richiesta, dovranno essere concessi brevi permessi, nella misura massima di 4 (quattro) ore ogni 15 (quindici) giorni di calendario, per la ricerca di nuova occupazione.

TITOLO LXI
ALLINEAMENTO CONTRATTUALE

Art. 266 - Lavoratori provenienti da altro CCNL o per i quali è cambiata la Scala Classificatoria

A. In caso di prima applicazione del presente CCNL a **Lavoratori non Apprendisti** già assunti con altro CCNL, o per i quali è cambiata la Scala Classificatoria, nel senso che con questo CCNL le loro mansioni sono inquadrate in un diverso livello, si dovranno rispettare i seguenti **Criteri d'Allineamento Contrattuale**, ferma restando la possibilità per l'Azienda di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi *ad personam*.

1) **Inquadramento Contrattuale dei Lavoratori non Apprendisti:** il Lavoratore dovrà essere nuovamente **inquadrato secondo il livello professionale corrispondente alle effettive mansioni svolte** presso l'Azienda e con riferimento alle Declaratorie, Profili ed Esemplificazioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL.

   Quanto precede, per il diverso numero dei livelli eventualmente previsti dal CCNL di provenienza rispetto a quello di approdo, contenuto professionale delle rispettive Declaratorie e per la diversa Scala parametrica, normalmente, determinerà la mancata corrispondenza formale tra il preesistente livello d'inquadramento e il livello riconosciuto dall'applicazione del presente CCNL.

2) **Allineamento Retributivo:** rispettando il criterio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non potrà determinare, per i Lavoratori già in forza, una Retribuzione Annuale Lorda (R.A.L.) peggiorativa rispetto a quella

precedentemente già riconosciuta.

Pertanto, essa dovrà rimanere invariata, seppur distribuita in voci diverse, sempre fatte salve eventuali condizioni migliorative.

Tutto ciò premesso, ai fini dell'allineamento retributivo, dall'applicazione del presente CCNL, la nuova Retribuzione Annuale Lorda teorica del Lavoratore dovrà essere così composta:

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 con le eventuali nuove regole;

c) in caso di mancata Contrattazione di Secondo livello, il **70%** (settanta percento) della *Nuova Indennità di Mancata Contrattazione*, dovuta per 12 mensilità per anno solare di servizio prestato;

d) un eventuale importo aggiuntivo erogato a titolo di "*Superminimo assorbibile ad personam*", che sarà determinato fino a concorrenza dell'importo lordo annuo precedentemente dovuto al Lavoratore.

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 dell'Indennità di Mancata Contrattazione (vedi lettera c) e del Welfare Contrattuale, che saranno effettivamente spettanti in funzione della presenza al lavoro, così come previsto dal CCNL (Artt. 183 e 159 Bis).

3) **Allineamento Normativo:** i benefici normativi del CCNL di provenienza, quando più favorevoli al Lavoratore, dovranno essere mantenuti *ad personam* fino alla scadenza del predetto CCNL.

Avvenuta la disdetta, dalla data di scadenza del CCNL di provenienza, al Lavoratore sarà integralmente applicata la parte normativa del presente CCNL.

È facoltà delle Parti aziendali concordare, all'atto del passaggio, l'immediata integrale applicazione della parte normativa del presente CCNL, riconoscendo al Lavoratore, con Accordo assistito ex art. 411 c.p.c., un'indennità sostitutiva "*Una Tantum*" che risarcisca anticipatamente la perdita delle eventuali più favorevoli condizioni normative pregresse.

B. In caso di prima applicazione del presente CCNL a **Lavoratori Apprendisti** già assunti con altro CCNL, o per i quali è cambiata la Scala Classificatoria, si dovranno rispettare i seguenti **Criteri d'Allineamento Contrattuale**, ferma restando la possibilità per l'Azienda

di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi *ad personam*.

1) **Inquadramento Contrattuale Lavoratori Apprendisti:** anche in tal caso è necessario effettuare un Allineamento della Classificazione Professionale del Lavoratore Apprendista, solo in funzione delle mansioni per le quali egli è in formazione, non essendo sufficiente una mera trasposizione numerica 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 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 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 concordano sull'importanza che l'Allineamento Contrattuale avvenga nel pieno rispetto delle disposizioni del presente articolo e, al fine di garantirne la correttezza e la sostenibilità, consigliano di attivare il **Servizio di Allineamento** presso la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione.

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

Allegato 1

ACCORDO SUL REGOLAMENTO PER REFERENDUM AZIENDALE

- **ANPIT** (*Associazione Nazionale per l'Industria ed il Terziario*), rappresentata dal Presidente Federico Iadicicco;
- **CIDEC** (*Confederazione Italiana degli Esercenti Commercianti*), rappresentata dal Presidente Paolo Esposito;
- **UNICA** (*Unione Nazionale Italiana delle Micro e Piccole Imprese del Commercio, Servizi e Artigianato*), rappresentata dal Presidente Gianluigi De Sanctis;
- **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 di* CISAL** (*Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori*), rappresentata dal Segretario Confederale Fulvio De Gregorio;

si sono incontrate per discutere, definire e sottoscrivere il presente Accordo che regola l'istituto del Referendum nelle Aziende che applicano un CCNL sottoscritto dalle Parti in epigrafe.

Premesso che:

a) I CC.CC.NN.LL. sottoscritti tra le Parti in epigrafe prevedono che, per rendere obbligatorio un Accordo sottoscritto tra R.S.A. e Azienda per tutti i Lavoratori interessati, lo stesso debba essere confermato mediante Referendum Aziendale.

b) Inoltre, tali CC.CC.NN.LL. prevedono anche la possibilità di concordare delle deroghe motivate e temporanee *in pejus* rispetto alla disciplina collettiva. Esse, per essere applicabili a tutti i dipendenti cui si riferiscono, dovranno essere approvate dai Lavoratori, sempre mediante Referendum Aziendale.

c) Al fine di dare certezze 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 e scopo del Referendum

1. In Azienda che applica un CCNL sottoscritto tra le Parti in epigrafe, al fine di rendere un Accordo aziendale obbligatoriamente applicabile a tutti i Lavoratori cui si riferisce, lo stesso dovrà essere sottoposto a Referendum indetto dalla R.S.A. o dalla R.S.T. dell'ambito in cui l'accordo si applica.
2. Nel caso in cui il CCNL applicato in Azienda sia sottoscritto tra le Parti in epigrafe e preveda anche deroghe *in peius* (c.d. "*di prossimità*") rispetto alla disciplina collettiva nazionale, per essere applicabile alla generalità dei lavoratori, la relativa bozza di accordo o proposta di una delle parti titolari del rapporto di lavoro, dovrà essere approvata 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, lo scopo del Referendum Aziendale sarà di porre all'approvazione della generalità dei Lavoratori interessati un'intesa di Secondo livello raggiunta tra R.S.A./R.S.T. e Azienda o una proposta di accordo di prossimità, formulata al fine di salvaguardare posti di lavoro o la continuità dell'azienda stessa, in modo che tale intesa, proposta o accordo, sia applicabile di diritto a tutti i lavoratori interessati.

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 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 le modalità di svolgimento del Referendum (*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, ad illustrare i termini generali della questione sottoposta a Referendum e il testo che sarà sottoposto a voto.
4. In tale assemblea di Lavoratori, in apposito spazio distinto, potrà partecipare anche il Datore di lavoro o un Delegato Aziendale, sempre allo scopo di illustrare gli 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 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 il Verbale di Assemblea con la votazione degli eletti nel Comitato Elettorale e dei rispettivi voti ottenuti. I membri del Comitato sottoscriveranno il predetto Verbale, conservandone copia. L'originale sarà conservato dalla R.S.A./R.S.T.

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 forma consueti, per la richiesta di assemblea sindacale, il "Referendum" fissandone, dopo aver sentito il Comitato Elettorale, la data e allegando o esponendo nella Bacheca aziendale il testo che sarà posto ai voti.

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.*), purché siano in forza alla data d'indizione e alla data 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, siano state siglate dai due componenti del Comitato Elettorale, incaricati dal Presidente, e si presentino identicamente tutte piegate, in modo che l'esterno sia privo di qualsiasi indicazione, salvo una timbratura che qualifichi la scheda;
e. che siano stati preventivamente fissati e pubblicizzati i tempi di apertura e di chiusura della consultazione;
f. che siano state preventivamente concordate con 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 conservate in altra urna sigillata, mentre tutte le schede ritirate dovranno essere state poste 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 quorum. In caso contrario, con apposito Verbale, 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 quorum richiesto per l'approvazione del quesito;
g. il numero dei voti "SI";
h. il numero dei voti "NO";
i. l'indicazione dell'esito del Referendum: "Oggetto del Referendum approvato" o "Oggetto del Referendum respinto".

4. 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.
5. Le schede di voto saranno conservate in contenitore, chiuso con sigillatura siglata dal Comitato, che sarà conservato dalla R.S.A./R.S.T. per le eventuali operazioni di verifica del voto.

Articolo 7 - Proclamazione dei risultati

1. Il 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 (*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. 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 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.
2. In caso di ricorsi sul rispetto della procedura, il precedente 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.

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'intesa 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*).

Allegato 2

ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Il giorno 28 dicembre 2016, in Roma, si sono incontrate le seguenti Parti per disciplinare mediante Accordo Interconfederale i rapporti di Apprendistato:

- **ANPIT** rappresentata dal Presidente *Federico Iadicicco*;
- **CIDEC** rappresentata dal Presidente *Paolo Esposito*;
- **CONFIMPRENDITORI** rappresentata dal Presidente *Vincenzo Pascali*;

e

- **CISAL Terziario** rappresentata dal Segretario Nazionale *Vincenzo Caratelli*;
- **CISAL** rappresentata dal Segretario Generale *Francesco Cavallaro*.

Premessa

Le Parti riconoscono che l'Apprendistato, oltre a rappresentare il principale ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, costituisce lo strumento necessario per l'acquisizione delle specifiche competenze lavorative, concorrendo così allo sviluppo della competitività aziendale.
Le Parti confermano che questa tipologia contrattuale, per la previsione legale di ridotte contribuzioni, è essenziale per incrementare la presenza giovanile nel lavoro, specialmente in questo periodo di crisi di mercato e occupazionale.
Pertanto, esse intendono promuovere il corretto utilizzo del Contratto di Apprendistato, dando completa attuazione a quanto definito dal D. Lgs. 81/2015.

Art. 1 - Ambito di applicazione del presente Accordo Interconfederale - Le Parti concordano di applicare il presente Accordo Interconfederale a tutte le Aziende che applicano i CC.CC.NN.LL. delle Federazioni Datoriali o Sindacali aderenti alle Confederazioni Datoriali o Sindacali sottoscrittrici.

Art. 2 - Definizione - L'Apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani. È c.d. a "*causa mista*", in quanto, a fronte della prestazione lavorativa, il Datore di lavoro si obbliga a corrispondere all'Apprendista non solo la retribuzione, ma anche la formazione necessaria al conseguimento di una qualificazione professionale.

Art. 3 - Caratteristiche del Contratto di Apprendistato - Il Contratto di apprendistato deve essere redatto in forma scritta ai fini della prova e dovrà contenere l'indicazione:

- dell'eventuale periodo di prova;
- della prestazione lavorativa cui sarà adibito l'Apprendista ai fini della qualifica professionale da conseguire al termine del periodo di apprendistato;
- del livello iniziale e finale d'inquadramento;
- del Tutor o Referente aziendale;
- della durata del contratto;
- di ogni altra informazione richiesta per Legge o Contratto in sede di assunzione.

Art. 4 - Piano Formativo Individuale (P.F.I.) - È un documento che integra il Contratto di apprendistato, nel quale sono indicati gli obiettivi formativi dell'Apprendista.
Il Piano Formativo Individuale dovrà essere elaborato dall'Azienda, 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.
Le Parti, a richiesta, potranno trasmettere il Piano Formativo Individuale alla Commissione Bilaterale di Certificazione per richiederne l'Attestato di Conformità alle previsioni del CCNL applicato.
Il Piano Formativo Individuale dovrà essere conforme allo schema predisposto dalle Parti e allegato al presente Accordo.

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, che svolgono attività lavorativa coerente con quella dell'Apprendista.
Il Tutor dovrà conoscere i diritti e i doveri dell'Apprendista, nonché gli obblighi aziendali nei suoi confronti e avere un'esperienza lavorativa di almeno 3 (tre) anni. Quest'ultimo requisito non si applicherà 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.

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

La formazione *teorica formale*, il cui programma, modi e durata dovranno essere precisati nel P.F.I., sarà preferibilmente erogata dagli Organismi Formativi Bilaterali o, in subordine, dalle strutture convenzionate.
In alternativa, la formazione potrà essere erogata dagli Organismi Regionali Convenzionati, sulla base dei programmi certificati dall'Ente Bilaterale o integrata dalla formazione pubblica, generalmente sulle c.d. *competenze trasversali.*
Le Parti concordano che gli Apprendisti potranno usufruire anche della formazione a distanza, c.d. *e-*

learning, nell'ambito della progettazione formativa coordinata dall'Ente Bilaterale.
L'Azienda dovrà dare tempestiva comunicazione alla Regione della scelta formativa teorica effettuata (*tramite l'Ente Bilaterale o Strutture Convenzionate*).

Modi della formazione

La formazione può essere svolta mediante:

- ✓ affiancamento al personale qualificato;
- ✓ addestramento pratico nel lavoro;
- ✓ lezioni e/o esercitazioni;
- ✓ testimonianze;
- ✓ visite aziendali;
- ✓ formazione a distanza;
- ✓ utilizzo dei servizi delle Università Telematiche;
- ✓ partecipazione a Corsi, Fiere, Convegni ecc., in particolare a quelli organizzati dalle Associazioni Datoriali di riferimento;
- ✓ altre metodologie atte a garantire il perseguimento degli obiettivi formativi del progetto.

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 sulla sicurezza sul lavoro dovrà essere effettuata secondo le previsioni di Legge e, generalmente, dovrà essere svolta entro i primi 6 (sei) mesi di apprendistato.
La restante formazione professionale potrà essere distribuita nelle diverse articolazioni previste nel Piano Formativo Individuale, entro la durata del Contratto di Apprendistato, preferibilmente in connessione funzionale con le mansioni progressivamente svolte.
La durata della formazione non potrà essere inferiore a quanto previsto all'art. 16 del presente Accordo Interconfederale e dovrà essere svolta in costanza di rapporto.
Essa deve essere registrata nel "*Piano Formativo Individuale*".

Art. 5 - Periodo o Patto di prova - Il Contratto di apprendistato potrà prevedere un periodo di prova entro il quale le Parti avranno diritto di recedere dal rapporto di apprendistato, senza oneri o preavviso. Tale periodo, a pena di nullità, dovrà essere stipulato per scritto prima dell'inizio del lavoro. La durata del patto sarà disciplinata dal CCNL di categoria vigente all'atto dell'assunzione per il livello della qualifica finale dell'Apprendista.

Art. 6 - 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 Azienda e riferito alla medesima qualifica, il precedente periodo sarà sempre computato "alla pari" ai fini della durata complessiva del contratto d'apprendistato.

Art. 7 - Istituti contrattuali nell'Apprendistato - Salvo diversa esplicita previsione nel CCNL, le disposizioni contrattuali (*in materia di ferie, permessi, Enti Bilaterali, ecc.*) dovranno essere applicate anche agli Apprendisti.
Le Parti confermano che, nei contratti di apprendistato di durata prevista superiore a mesi 12 (dodici),

gli Apprendisti hanno diritto all'iscrizione all'Ente Bilaterale e alle relative prestazioni integrative al SSN e assicurative.

Art. 8 - Doveri dell'Azienda - Il Datore ha l'obbligo di:

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

Agli effetti di quanto richiamato al precedente punto 4., non sono considerati lavori di "manovalanza" quelli attinenti 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. 9 - Doveri dell'Apprendista - L'Apprendista deve:

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

Art. 10 - Prolungamento del periodo di Apprendistato - In caso di assenze con diritto alla conservazione del posto (*malattia, infortunio, gravidanza e puerperio*) superiori a 30 (trenta) giorni complessivi di calendario, il Contratto di apprendistato sarà prolungato per un periodo massimo pari alla durata delle assenze, fermo restando il limite massimo temporale di durata del contratto di apprendistato. Al di fuori del periodo di prova dell'Apprendistato, diversamente regolamentato dal CCNL, in caso di assenze superiori a 30 (trenta) giorni causate da ragioni diverse da quelle sopra indicate, l'Azienda avrà diritto di recedere dal Contratto.

Art. 11 - Assicurazioni e previdenza - Per i contratti d'Apprendistato si applicano le discipline legislative

vigenti in materia. Ai fini previdenziali, gli Apprendisti saranno assicurati al pari dei Lavoratori qualificati.

Gli Apprendisti, salvo diverse previsioni legali in deroga, saranno esclusi dai trattamenti d'integrazione salariale.

Art. 12 - Eventuale recesso e attribuzione della qualifica - 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.
La parte che intenda recedere, ne darà comunicazione all'altra parte al termine del periodo di formazione. Pertanto, il preavviso di 15 (quindici) giorni solari 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.
Il preavviso potrà essere sostituito dalla relativa indennità.
In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto proseguirà come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con attribuzione della qualifica professionale che ha formato oggetto del Contratto di apprendistato.
Il periodo di Apprendistato sarà computato nell'anzianità di servizio per tutti gli istituti contrattuali, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

Art. 13 - 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. 10 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. 12.

In riferimento al punto 2), se il termine dell'apprendistato cade entro un periodo di "protezione", l'Azienda che intenda recedere dal rapporto di lavoro dovrà rispettare la seguente procedura:
a) entro il termine del periodo formativo, 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'Azienda comunicherà al Lavoratore, nei modi legalmente e/o contrattualmente previsti, l'effettiva cessazione, con sostituzione del periodo di preavviso con la corrispondente indennità.

In riferimento al punto 3), la malattia intervenuta dopo la comunicazione prevista dal precedente art. 12, 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. 12, con prognosi superiore a 30 (trenta) giorni, vi sarà il prolungamento del Contratto di apprendistato, così come previsto dal precedente art. 10, fermo restando il limite complessivo di durata contrattuale di 36 o 60 mesi.
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, 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.

Art. 14 - Proporzione numerica e facoltà di assumere - Il numero massimo di Apprendisti da assumere in Azienda, direttamente o indirettamente per il tramite delle Agenzie di somministrazione, a tempo indeterminato o determinato stagionale, non può superare il rapporto di 3 (tre) a 2 (due) rispetto alle maestranze specializzate e qualificate presenti. In caso di Aziende che occupano un numero di Lavoratori inferiore a 10 (dieci), il numero di Apprendisti non può superare il 100% (cento per cento) della forza presente.
Se un'Azienda ha alle proprie dipendenze Lavoratori qualificati in numero inferiore a 3 (tre), potrà assumere al massimo 3 (tre) Apprendisti.

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

Sintesi dei Limiti Quantitativi per l'assunzione di Apprendisti (non artigiani *)	
Tipologia di azienda	***N. apprendisti che possono essere assunti***
Da 0 fino a 2 lavoratori qualificati	3
Da 3 a 9 dipendenti, con almeno 3 lavoratori qualificati	1 per ciascun lavoratore qualificato
Oltre i 9 dipendenti, con almeno 3 lavoratori qualificati	3 ogni 2 lavoratori qualificati

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

Art. 15 - Facoltà di assumere Apprendisti - L'Azienda con più di 10 (dieci) Lavoratori dipendenti potrà assumere Apprendisti qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 30% (trenta per cento) dei contratti di Apprendistato scaduti nei 36 (trentasei) mesi precedenti. Se nei 36 (trentasei) mesi precedenti sono scaduti meno di 3 (tre) contratti d'Apprendistato, l'Azienda è esonerata dal vincolo che precede.

Non sono computati tra i contratti scaduti:

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

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

Art. 16 - Tipologie contrattuali - La Legge prevede tre tipologie di Apprendistato:

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

A. **Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale**

Esso rappresenta un percorso alternativo alla formazione scolastica, in grado di consentire l'acquisizione di un titolo di studio attraverso il rapporto di lavoro. Questa forma di Apprendistato è destinata a soggetti che abbiano compiuto 15 (quindici anni) e fino al compimento del 25° (venticinquesimo) anno di età.

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

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

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

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

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

Nell'Apprendistato, la formazione esterna all'Azienda è impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60% (sessanta per cento) dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50% (cinquanta per cento) per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica. Per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa il Datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al Lavoratore una retribuzione pari al 10% (dieci per cento) di quella che gli sarebbe dovuta, fatte salve diverse previsioni dei contratti collettivi.

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non potrà eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

B. **Apprendistato professionalizzante o Contratto di mestiere**

Con questa forma di contratto possono essere assunti i soggetti di età compresa tra i 18 (diciotto) anni e i 29 (ventinove) anni, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il Contratto di Apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

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

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

Per i Datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, le Parti Sociali possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di Apprendistato, anche a tempo determinato.

La durata totale del contratto di Apprendistato e della formazione, sarà determinata dal CCNL di categoria in funzione del livello d'inquadramento finale dell'Apprendista.

Ove mancante o incompleta, si applicheranno le durate previste nelle seguenti Tabella.

Tabella 1: Durata e inquadramento durante l'Apprendistato Professionalizzante

(livelli d'inquadramento aggiornati al Verbale d'Incontro sindacale per il rinnovo contrattuale del 17/12/2019)

Inquadramento Finale	*Primo Periodo*	*Secondo Periodo*	*Durata Totale*	*Totale ore di Formazione Teorico - Pratica **
A1	18 mesi	18 mesi	36 mesi	240
A2	18 mesi	18 mesi	36 mesi	240
B1 Op. di Vendita di 1° Categoria	18 mesi	18 mesi	36 mesi	210
B2 Op. di Vendita di 2° Categoria	18 mesi	18 mesi	36 mesi	180
C1 Op. di Vendita di 3° Categoria	16 mesi	16 mesi	32 mesi	160
C2	15 mesi	15 mesi	30 mesi	120
D1	14 mesi	14 mesi	28 mesi	120

** 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 nelle precedente Tabella.*

Nel primo periodo, l'inquadramento e la corrispondente retribuzione saranno di due livelli inferiori rispetto a quella prevista per l'inquadramento finale. Nel secondo periodo, l'inquadramento e la retribuzione saranno di un livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale.

Resta inteso che, l'Apprendista con la qualifica finale al livello D1 permarrà per entrambi i periodi al livello D2.

La retribuzione dell'Apprendista per la qualifica finale di Operatore di Vendita di 3° Categoria sarà, nel primo periodo, pari all'80% di quella prevista per l'Operatore di Vendita di 4° Categoria e, nel secondo periodo, sarà pari al 90% sempre di quella prevista per l'Operatore di Vendita di 4° Categoria.
Qualora necessario od opportuno, il CCNL potrà essere integrato da specifico Accordo tra le Federazioni Datoriali e Sindacali firmatarie.

Qualifiche con durata dell'Apprendistato superiore a 36 mesi
In deroga alla durata massima prevista per il Contratto di apprendistato (36 mesi), in coerenza con quanto indicato dal Ministero del Lavoro all'Interpello n. 40 del 26 ottobre 2011, in relazione alle figure professionali aventi contenuti e competenze analoghe e sovrapponibili a quelle artigiane, sarà possibile attivare Contratti di apprendistato con durata superiore a 36 (trentasei) mesi e fino al limite di 60 (sessanta) mesi.
Di seguito si riportano le qualifiche professionali riconducibili a quelle dell'artigianato **(i livelli d'inquadramento sono stati aggiornati al Verbale d'Incontro sindacale per il rinnovo contrattuale del 17/12/2019)**:

Qualifica	*Livello di destinazione*	*Durata massima dell'Apprendistato*
Primo Macellaio	B2	60
Primo Cuoco	B2	60
Primo Pasticcere	B2	60
Primo Gelatiere	B2	60
Macellaio Specializzato	C1	54
Cuoco Specializzato	C1	54
Pasticcere Specializzato	C1	54
Gelatiere Specializzato	C1	54
Primo Pizzaiolo o Pizzaiolo Unico	C1	54
Sommelier	C1	54
Primo Barman o Barman Unico	C1	54
Macellaio Qualificato	C2	50
Cuoco Qualificato	C2	50
Pasticcere Qualificato	C2	50
Gelatiere Qualificato	C2	50
Commis di cucina	C2	50

Secondo Pizzaiolo	C2	50
Secondo Barman	C2	50

La disciplina del presente articolo è cedevole rispetto alle previsioni del CCNL applicato e agli eventuali Accordi Integrativi sottoscritti tra le Federazioni Datoriali e Sindacali firmatarie del Contratto di categoria.

C. **Apprendistato di Alta formazione e ricerca**

Con questa forma di Contratto possono essere assunti, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, soggetti di età compresa tra i 18 (diciotto) anni e i 29 (ventinove) anni, per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

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

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

Art. 17 - Computo Apprendisti - Gli Apprendisti, fatte salve le eventuali deroghe previste dalla legge o dal contratto, sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti per l'applicazione di particolari normative e istituti. A titolo di maggior chiarezza, si riportano le attuali disposizioni che prevedono il computo degli Apprendisti, salvo le successive modifiche o integrazioni legislative:

- *Cassa integrazione guadagni straordinaria*: per quanto concerne i requisiti di ammissione, l'art. 20, comma 1, D.Lgs. n. 148/2015 stabilisce che nel computo degli oltre 15 dipendenti devono essere computati anche gli Apprendisti;
- *Mobilità per riduzione di personale e licenziamenti collettivi*: gli apprendisti rientrano nel computo dei dipendenti ai fini del raggiungimento della soglia che comporta l'applicazione della procedura (art. 24, L. n. 223/1991; ML circ. n. 62/1996);

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

Art. 18 - Garanzia - L'Azienda ha diritto di proporzionare la retribuzione netta dell'Apprendista in modo che non sia superiore, per effetto delle minori trattenute, a quella del Lavoratore qualificato di analogo livello e anzianità lavorativa.
Lo stesso criterio deve essere applicato anche al Lavoratore "ex Apprendista", nel periodo in cui continua a godere del regime contributivo più favorevole.

Art. 19 - Procedure di Conformità e di Certificazione - Le Parti concordemente individuano per il Contratto di apprendistato 3 (tre) livelli di definizione:

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

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

Quanto al primo livello, di definizione delle mansioni, del livello iniziale e finale d'inquadramento e della relativa retribuzione, la certificazione è possibile solo previa audizione delle Parti e consulenza correttiva di eventuali errate applicazioni.
Tale certificazione sarà normalmente effettuata dalla Commissione Bilaterale Territoriale. Nell'ipotesi in cui la Commissione Bilaterale Territoriale non fosse istituita, la certificazione sarà di competenza della Commissione Bilaterale Nazionale.

Quanto al secondo livello di certificazione, le Parti prevedono:

A. un parere di Conformità del Piano Formativo Individuale alle previsioni contrattuali;
B. la certificazione del Contratto di Apprendistato.

Nel caso A., il parere di Conformità sarà espresso dall'Ente Bilaterale in relazione al controllo effettuato relativamente alla congruità del Piano Formativo Individuale e non vi sarà verifica di altri aspetti normativi e contrattuali legittimanti l'instaurazione e lo svolgimento del rapporto di apprendistato.
Ne consegue che permane, da parte del personale ispettivo, la sanzionabilità di eventuali mancanze relative alla valida costituzione del rapporto. Per quanto precede, le Parti concordemente ritengono che il Parere di Conformità possa essere emesso anche in assenza di audizione delle Parti, essendo documentalmente desumibile.
Nel caso B., l'Ente Bilaterale effettuerà una vera e propria istruttoria comprendente l'integrale verifica documentale, l'audizione delle parti e l'eventuale sopralluogo in loco.
Quindi, la Commissione Bilaterale verificherà non solo la congruità del Piano Formativo Individuale,

ma anche tutte le altre condizioni del Contratto di Apprendistato previste dal CCNL e dalla Legge.
Qualora l'Azienda abbia più unità produttive distribuite su più Regioni, le domande di Conformità e/o di Certificazione, dovranno essere inoltrate alla Commissione insediata presso l'Ente Bilaterale Nazionale.

Art. 20 - Trasmissione P.F.I. per l'Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale o di Alta formazione e ricerca - L'inoltro del Piano Formativo Individuale sarà effettuato all'Ente Bilaterale Nazionale, sia per la verifica delle condizioni di cui al precedente articolo, che per monitorare, tramite lo specifico Osservatorio Nazionale, l'utilizzo di tale forme contrattuali.

Art. 21 - Apprendistato in cicli stagionali - Tenuto conto che alcuni settori di applicazione dei CCNL potrebbero essere soggetti alla *stagionalità*, in ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 4, comma 5 del Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n. 167, e ferma la durata massima del periodo di Apprendistato (*36 o 60 mesi*), è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato:

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

Nel primo caso, l'Apprendista assunto a tempo determinato per una stagione, per proseguire l'apprendistato nella stagione successiva, dovrà esercitare il diritto di precedenza comunicando tale volontà per scritto, con accusazione di ricevuta, entro 30 (trenta) giorni dalla data di cessazione del rapporto.
Nel secondo caso, la durata dell'apprendistato sarà determinata dall'Azienda e dall'Apprendista in sede di assunzione, entro i limiti di durata totale prevista dal CCNL, utilizzando il criterio della somma dei singoli periodi annuali effettivamente lavorati.
Per le caratteristiche proprie del Contratto di Apprendistato a tempo determinato stagionale, in deroga alle previsioni degli artt. 19 e 21 del D.Lgs. 81/2015, non vi sarà trasformazione della successione di rapporti a tempo determinato in tempo indeterminato, fino al compiersi del periodo totale lavorato di apprendistato previsto nella lettera di assunzione (*massimo 36 o 60 mesi*).
Ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale saranno utili anche eventuali prestazioni di breve durata, omogenee alla qualifica da conseguire, rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

Art. 22 - Impegno di adeguamento e aggiornamento - Le Parti concordano di incontrarsi per esaminare eventuali modifiche alla disciplina legale in materia di apprendistato, adeguando ad esse la presente disciplina.

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE (P.F.I.)
PER APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

1) **Dati Azienda**

P.F.I. relativo all'assunzione del/la Sig./ra: .....

Azienda - Ragione Sociale .....

Sede Indirizzo ..... CAP (Comune) .....

P.I. ..... C.F. .....

Telefono ..... Fax .....

E-mail .....

Legale Rappresentante .....

Timbro e Firma Azienda

2) **Dati Apprendista**

Nome e Cognome .....

C. F. ..... Nato a ..... il .....

Cittadinanza .....

N. permesso di soggiorno ..... Scadenza .....

Titolo di studio .....

Residenza/domicilio in Via ..... N. ..... Prov. .....

Telefono ..... E-mail .....

Firma Apprendista

3) **Dati relativi alle precedenti esperienze formative e di lavoro dell'Apprendista**

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi d'istruzione non conclusi .....

.....

Esperienze lavorative .....

.....

Periodi di apprendistato svolti dal ..... al .....

.....

Firma Apprendista

4) Aspetti normativi del Contratto di Apprendistato Professionalizzante

CCNL applicato al rapporto di Apprendistato .....

Data di assunzione ..... Durata del Contratto .....

Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire (*descrizione*) .....

.....

.....

Categoria e Livello di inquadramento iniziale .....

Categoria e Livello di inquadramento finale .....

5) Tutor o Referente Aziendale

Tutor o Referente Aziendale .....

C.F. .....

Categoria e Livello d'inquadramento .....

Anni di esperienza .....

Firma Tutor

6) Formazione già effettuata dall'Apprendista

Formazione extra scolastica, compresa quella già svolta in precedenti periodo d'apprendistato:

A) .....

B) .....

C) .....

D) .....

Firma Apprendista

7) Contenuti Formativi

II Piano Formativo Individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale da conseguire ai fini contrattuali.

La formazione indicata nel presente Piano Formativo deve essere attestata nell'apposito modulo ed articolata in quantità non inferiore alle previsioni del CCNL applicato.

Indicare la formazione tecnico-professionale e specialistica che sarà erogata durante l'Apprendistato:

1) .....

2) .....

3) .....

4) .....

5) .....

6) .....

8) **Articolazione e modalità di erogazione della formazione** *(è possibile barrare più opzioni)*:

- ☐ Affiancamento al personale qualificato
- ☐ Addestramento nel lavoro (on the job)
- ☐ Formazione a Distanza
- ☐ Lezioni e/o esercitazioni
- ☐ Testimonianze
- ☐ Visite aziendali
- ☐ Partecipazione a Corsi, Fiere, Convegni ecc.
- ☐ *Altro (specificare)* .....

Firma Datore di lavoro .....

Firma Apprendista .....

Firma Tutor o Referente aziendale .....

APPENDICE
ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA
(da compilare al termine di ogni attività formativa svolta durante l'Apprendistato)

SINTESI DATI APPRENDISTA

Nome e Cognome .....

Codice Fiscale .....

Luogo e data di nascita .....

Residente in Via ..... Prov ..... CAP.....

Telefono ..... E-Mail .....

Titolo di Studio .....

Assunto in Apprendistato Professionalizzante dal ..... al .....

Per conseguire la qualifica di .....

Firma Apprendista

SINTESI DATI AZIENDA

Azienda (Ragione Sociale) ..... P.I. .....

Indirizzo sede Via ..... Prov ..... CAP.....

Telefono ..... E-Mail .....

Nominativo del Tutor o Refente aziendale .....

Timbro e Firma Azienda

Registro della formazione effettuata durante il Contratto di Apprendistato

Attività Formativa *(in riferimento al P.F.I.)*	**Durata** Ore e Periodo	**Modi formativi**	**Firma**
	..... Ore .....Periodo	☐ addestramento/affiancamento ☐ lezioni teoriche ☐ formazione a distanza ☐ altro *(specificare)* ☐	Firma Tutor ..... Firma Apprendista .....
	..... Ore .....Periodo	☐ addestramento/affiancamento ☐ lezioni teoriche ☐ formazione a distanza ☐ altro *(specificare)* ☐	Firma Tutor ..... Firma Apprendista .....
	..... Ore .....Periodo	☐ addestramento/affiancamento ☐ lezioni teoriche ☐ formazione a distanza ☐ altro *(specificare)* ☐	Firma Tutor ..... Firma Apprendista .....
	..... Ore .....Periodo	☐ addestramento/affiancamento ☐ lezioni teoriche ☐ formazione a distanza ☐ altro *(specificare)* ☐	Firma Tutor ..... Firma Apprendista .....
	..... Ore .....Periodo	☐ addestramento/affiancamento ☐ lezioni teoriche ☐ formazione a distanza ☐ altro *(specificare)* ☐	Firma Tutor ..... Firma Apprendista .....
	Totale ore:		

Firma Datore di lavoro .....

Firma Apprendista .....

Firma Tutor o Referente aziendale .....

Allegato 3

Accordo Quadro Interconfederale CIDEC e CISAL sugli Assetti dei livelli della Contrattazione e sulle regole della stessa

Premesso che:

- **CIDEC** rappresentata dal Presidente *Paolo Esposito*

e

- **CISAL** rappresentata dal Segretario Generale *Francesco Cavallaro*

hanno sottoscritto Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro che regolano i rapporti dei Dipendenti operanti nei settori Commercio, Servizi, Turismo e Terziario, a tal fine, vogliono concordare le regole cui dovranno attenersi unitamente alle rispettive Federazioni nella stipula dei diversi CCNL e nella Contrattazione di Secondo livello.

CIDEC e CISAL, in seguito denominate anche solo "*le Parti*", confermano che gli obiettivi prioritari dell'intesa sono: la crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività delle aziende del Paese che operano nei settori regolamentati dai CCNL delle rispettive Federazioni.
Le Parti intendono perseguire condizioni di competitività in modo da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, dell'innovazione e dell'occupazione, l'emersione del lavoro nero e il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro e, per quanto compatibile, nel livello delle retribuzioni reali dei Lavoratori.
Le Parti concordano sul modello contrattuale su due livelli e ribadiscono la convinzione che unicamente un sistema strutturato di relazioni sindacali sia in grado di incidere sull'economia e dare certezze, attraverso la condivisione delle regole sui tempi, sui contenuti e sull'ambito della contrattazione collettiva.
Fondamentale al riguardo è l'implementazione di un sistema basato sulla flexicurity, che l'Unione Europea ha da tempo scelto per lo sviluppo e per l'abbattimento dei costi del lavoro.
Le Parti, quindi, annettono particolare rilevanza alla Contrattazione di Secondo livello aziendale e/o territoriale, tanto da prevedere contrattualmente, in sua assenza, una specifica Indennità economica sostitutiva.
Le Parti demandano il monitoraggio delle regole stabilite con il presente Accordo all'Osservatorio Nazionale del Mercato del Lavoro, incardinato presso gli Enti Bilaterali di riferimento, ai quali è rimessa la gestione delle iniziative previste dal legislatore in materia di lavoro e formazione.

SCHEMI CONTRATTUALI PER I RINNOVI DEI CCNL

1. Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria

Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria **avrà validità triennale**, sia per la parte normativa che per la parte economica, e fisserà trattamenti certi per i Lavoratori appartenenti allo stesso settore sull'intero territorio nazionale. In tal senso, le Parti richiamano l'Accordo Quadro sulla riforma degli assetti contrattuali, sottoscritto dalla CISAL presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri a Roma il 22/01/2009.

1.2 Indice di riferimento IPCA

Il presente Accordo Interconfederale identifica il tasso d'inflazione programmata per l'aggiornamento della parte economica dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di Categoria nell'Indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (*l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia*), depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

Nel rispetto del criterio di progressività e nella previsione di un futuro aumento delle spinte inflazionistiche, le Parti concordano di prevedere degli incontri entro la metà della vigenza dei CC.CC.NN.LL. sottoscritti per valutare la congruità degli aumenti contrattualmente previsti rispetto all'evoluzione dell'Indice IPCA.

1.3 Campo di applicazione

Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria definisce il sistema delle imprese rientranti nel proprio campo di applicazione attraverso l'individuazione delle attività. Inoltre, disciplina il diritto d'informazione e consultazione e gli eventuali organismi paritetici, nonché, attraverso appositi accordi, le forme di bilateralità al fine di garantire il funzionamento di servizi integrativi del *Welfare contrattuale*, possibilmente attraverso una normativa fiscale agevolata. Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria definisce i modi e gli ambiti di applicazione della Contrattazione di Secondo livello.

1.4 Procedure di rinnovo dei Contratti Nazionali e di Secondo livello (Territoriali o Aziendali).

Il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria deve avvenire secondo tempi e modi univoci, applicabili anche per i rinnovi della Contrattazione di Secondo livello, che consentano la presentazione della nuova proposta contrattuale in tempo utile per l'apertura della trattativa del rinnovo.

A tal fine, la Parte che intenda dare disdetta del Contratto Nazionale deve notificarlo nei 6 (sei) mesi precedenti la scadenza, presentando le modifiche che intende proporre.

L'Associazione che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 (venti) giorni, decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Nei 3 (tre) mesi antecedenti e nei 6 (sei) mesi successivi alla scadenza del contratto, e comunque, per un periodo complessivo di 9 (nove) mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, può essere richiesta la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

Il rifiuto della sospensione dell'azione o il mancato rispetto delle clausole di raffreddamento concordate determinerà il mancato riconoscimento, dalla data di scadenza del Contratto precedente, di una copertura economica, c.d. "*Una Tantum*", nella misura che sarà stabilita nei singoli Contratti Collettivi Nazionali di lavoro di categoria, a favore dei Lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'Accordo di rinnovo. Tale misura, in linea di massima, sarà pari al differenziale mensile di rinnovo per i mesi decorrenti dalla scadenza del CCNL fino alla decorrenza del nuovo, dedotte le eventuali "*Indennità di vacanza contrattuale*" già percepite.

Le Parti si danno atto che, in caso di disdetta contrattuale, dal primo giorno del quarto mese successivo alla data di scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai Lavoratori dipendenti un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "*Indennità di Vacanza Contrattuale*", calcolato nel seguente modo.

Fatto uguale a 100 l'Indice nazionale IPCA, al netto degli energetici importati, al primo giorno del mese successivo alla decorrenza del CCNL (Indice 1), rilevato lo stesso indice alla fine del mese della data di scadenza del CCNL (Indice 2), l'Indennità di Vacanza Contrattuale sarà pari al prodotto della P.B.N.C.M. moltiplicata per il 70% (settanta per cento) della differenza, espressa in centesimi, tra l'Indice 1 e l'Indice 2. Dall'importo risultante, saranno dedotti gli eventuali accontonamenti già riconosciuti nel corso di vigenza del CCNL a titolo di "Adeguamento IPCA".

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 mensili di Vacanza Contrattuale per ciascun livello d'inquadramento, applicando i criteri che precedono.

Dal primo giorno del mese di decorrenza della P.B.N.C.M. prevista dal nuovo CCNL, l'Indennità di Vacanza Contrattuale cesserà di essere corrisposta. In sede di rinnovo del CCNL sarà definita l'eventuale compensazione delle differenze retributive per il periodo di vacanza contrattuale.

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

2. La Contrattazione Collettiva di Secondo livello

2.1 Ambito di applicazione

La Contrattazione di Secondo livello sarà svolta in sede aziendale e avrà una durata normale di 3 (tre) anni. Essa riguarderà materie e istituti diversi da quelli già stabiliti dal presente CCNL, salvo tutte le eccezioni espressamente indicate.

La parte economica potrà definire solamente l'introduzione di Premi di Risultato integralmente correlati ad elementi dall'esito incerto (*esempio: redditività, produttività, qualità, presenza, ecc.*), anche in concorso tra loro, o particolari maggiorazioni strettamente giustificate dai tempi, modi o condizioni richiesti dalla prestazione lavorativa. Le Parti sottoscrittrici il presente CCNL, per favorire la Contrattazione di Secondo livello, concordano che, a richiesta delle Parti (*Azienda, Lavoratori o RSA/RST*), la Commissione Bilaterale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione fornisca linee guida utili a definire aziendalmente modelli di "Premio Variabile" o di "Premio Produzione" o di "Premio Presenza", anche tenendo conto dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale.

Tali Premi dovranno conciliarsi con le compatibilità aziendali in funzione:

- degli aumenti retributivi previsti dal CCNL;
- delle eventuali retribuzioni già previste nella Contrattazione regionale o provinciale di Secondo livello.

La Contrattazione di Secondo livello, territoriale e/o aziendale, è ammessa per ogni materia demandata dal presente CCNL o dalle Legge, fermo restando il principio generale che, salvo casi straordinari particolari e documentati di crisi aziendale, ogni limitazione concordata dei diritti dei Lavoratori contrattualmente definiti debba prevedere una specifica e adeguata voce di ristoro economico.

La Contrattazione di Secondo livello può disciplinare le seguenti materie:

Sull'Orario di lavoro:

a) profili particolari d'orario, la loro distribuzione nell'arco della giornata, settimana, mese e anno;
b) deroghe sulla durata del lavoro settimanale, mensile e/o annuale, sul riposo giornaliero e sul riposo settimanale;
c) definizione dell'orario di lavoro per i Lavoratori discontinui;

d) modi di godimento dei riposi, pause intermedie o intervalli per la consumazione dei pasti;
e) turni delle ferie;
f) disciplina del lavoro a turni, anche quando a ciclo continuo, c.d. "H24";
g) ampliamento della Banca delle Ore e gestione della stessa;
h) casi di superamento dei limiti previsti per il lavoro straordinario e supplementare, con individuazione di riposi compensativi;
i) adozione di particolari regimi di flessibilità aziendale.

Sulle mansioni:
a) ipotesi di 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.

Sul trattamento economico e assistenziale:
a) istituzione o disciplina particolare dei Premi di produttività o presenza, dell'Indennità di trasporto, dell'Indennità di mensa o dei buoni pasto;
b) istituzione e disciplina delle retribuzioni variabili per gli Operatori di vendita;
c) ammissibilità del pagamento della tredicesima in ratei mensili;
d) ampliamento delle prestazioni integrative al S.S.N. e assicurative, già previste dal sistema contrattuale di bilateralità.

Sul cambiamento della sede di lavoro:
a) disciplina dei trattamenti in caso di trasferimento, trasferta, distacco o comando.

Sulle tipologie contrattuali:
a) *Tempo Parziale*: particolari modi d'applicazione delle Clausole Elastiche e di distribuzione dell'orario di lavoro;
b) *Lavoro Determinato*: definizione dei casi di "intensificazione" per il ricorso al lavoro a tempo determinato, eventuali trattamenti correlati alla tipologia del lavoro determinato, compresa l'Indennità di fine stagione; riduzione dei periodi d'interruzione tra contratti a termine; monetizzazione mensile delle retribuzioni differite;
c) *Lavoro Somministrato*: definizione, in particolari situazioni, delle possibilità di superamento dei limiti numerici;
d) *Apprendistato*: formazione aziendale nell'Apprendistato ed eventuale estensione agli Apprendisti d'istituti contrattuali su Premi/Indennità;
e) *Telelavoro*: esercizio alla reversibilità del 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.

Sugli impianti audiovisivi:
a) introduzione di impianti audiovisivi e nuove tecnologie.

Sull'appalto:
a) eventuali condizioni particolari nei cambi d'appalto.

Sullo stato di crisi aziendale:

a) deroghe alle previsioni contrattuali in tema di retribuzione e d'inquadramento nei casi di accertata crisi aziendale, quando tali accordi "di prossimità" siano necessari alla salvaguardia dell'occupazione;
b) attivazione degli ammortizzatori sociali, compresa la stipulazione dei Contratti di Solidarietà.

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 ed approvazione dei contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
b) definizione ed attivazione degli incontri sindacali aziendali, dell'esercizio dei diritti sindacali e di consultazione dei Lavoratori.

Sugli Enti Bilaterali:

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

In coerenza con i principi di sussidiarietà, la Contrattazione di Secondo livello è, comunque, sempre ammessa qualora preveda, per le materie delegate, istituti migliorativi rispetto alle previsioni disciplinate dal presente CCNL. 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.
A livello territoriale, in sede di prima applicazione, la richiesta di stipula della Contrattazione di Secondo livello non può essere presentata prima di 2 (due) mesi dal deposito del presente CCNL presso gli Uffici preposti.
Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste e il successivo termine di 3 (tre) mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d'apertura delle trattative. A regime, per le proposte di rinnovo del Contratto di Secondo livello è necessario che una delle Parti ne dia disdetta almeno 2 (due) mesi prima dalla relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative. Nel mese antecedente e nei due mesi successivi alla scadenza del Contratto di Secondo livello, e comunque per un periodo complessivamente pari ad almeno 3 (tre) mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Durante tale periodo, i trattamenti economici e la parte normativa previsti dal Contratto di Secondo livello scaduto, continueranno ad essere applicati. Dal primo giorno del terzo mese successivo alla scadenza, decadranno e non saranno più applicati gli Accordi di Secondo livello scaduti. Inoltre, da tale data l'Azienda dovrà riconoscere ai lavoratori le rispettive Indennità di Mancata Contrattazione di competenza.

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

2.2 Indennità di Mancata Contrattazione

A favore dei Dipendenti che non percepiscono trattamenti economici collettivi di Secondo livello eccedenti quelli spettanti dal CCNL, o nel caso di Contrattazione di Secondo livello decaduta, il CCNL dovrà prevedere il riconoscimento di un'apposita Indennità di Mancata Contrattazione ("IMC"). Tale Indennità dovrà essere erogata secondo le previsioni del CCNL e potrà essere variabile in funzione delle presenze o di altri indicatori concordati tra le Parti.

3. Elemento Perequativo Regionale

L'Indice Regionale del costo della vita (IPCA) ha un differenziale tra Regioni superiore al 30%.
A parziale recupero, le Parti introducono nel CCNL l'Elemento Perequativo Regionale mensile per 13 (tredici) mensilità.
Tale Elemento Perequativo Regionale ha lo scopo di recuperare una parte del differenziale del costo della vita tra le varie Regioni. Le Parti consigliano di tener conto, anche nelle eventuali Contrattazioni di secondo livello, di tale (solo) parziale copertura, al fine di ottenere, per quanto possibile, una retribuzione reale uniforme per tutto il territorio nazionale. Quanto precede, oltre che rispondere al criterio dell'art. 36 della Costituzione, per il 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. In sede di rinnovo del CCNL, le Parti aggiorneranno i nuovi valori dell'Elemento Perequativo Regionale tenendo conto dell'adeguamento degli IPCA.

4. Deroghe per situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo

I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di Categoria possono prevedere che, in sede territoriale, fra le Parti siano raggiunte intese per modificare, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi disciplinati dal Contratto stesso, al fine di governare direttamente nel territorio situazioni di crisi aziendali o favorire lo sviluppo economico e occupazionale dell'area.
Le modifiche possono essere effettuate sulla base di parametri oggettivi individuati nel Contratto Nazionale, quali, ad esempio, l'andamento del mercato del lavoro, i livelli di competenze e professionalità disponibili, il tasso di produttività, il tasso di avvio e di cessazione delle iniziative produttive, la necessità di incentivare nuovi investimenti.
Le intese così raggiunte, qualora prevedano ipotesi non regolamentate dal rispettivo Contratto nazionale, per essere efficaci, devono essere preventivamente approvate dalle Parti stipulanti i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro della categoria interessata.

5. Controversie

Eventuali controversie che dovessero insorgere nell'applicazione dei Contratti saranno disciplinate fra le Parti, prima in sede territoriale e poi a livello nazionale, avvalendosi di Commissioni istituite *ad hoc* negli Enti Bilaterali, con apposito Regolamento tra loro concordato.
Qualora la controversia non trovi soluzione in sede di conciliazione, le stesse Parti adiranno un collegio arbitrale composto da tre componenti, di cui uno nominato dalle Associazioni Datoriali, uno dalla CISAL e uno di comune accordo o, in caso di disaccordo, dal presidente del Tribunale Civile di Roma.
Il Collegio dovrà essere nominato entro e non oltre i 30 (trenta) giorni successivi al verbale di mancato accordo e dovrà insediarsi entro i successivi 30 (trenta) giorni. Il lodo sarà vincolante per le Parti.
Per gli eventuali provvedimenti da applicare, il collegio arbitrale farà riferimento alle norme di Legge vigenti in materia di responsabilità, riguardanti esclusivamente i comportamenti posti in essere da organizzazioni di rappresentanza.

Allegato 4 Disciplina per la Categoria dei Dirigenti

Tenuto conto dell'introduzione della Categoria dei **Dirigenti**, le Parti, con Verbale d'Incontro sindacale per il rinnovo contrattuale del 17/12/2019, hanno concordato le relative seguenti norme particolari che, riportate nel presente Allegato al CCNL "Commercio", ne costituiscono a tutti gli effetti parte integrante e vincolante a partire dal 1° Gennaio 2020.

Art. 1 - 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 poichè 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, poichè 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 dalla Tabella Dirigenti dell'art. 173.

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. 2 - 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 e 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.

Art. 3 - 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. 1.

Art. 4 - 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", 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 anche 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. 5 - 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. un'estesa Assistenza Sanitaria, Integrativa alle prestazioni del Servizio Sanitario Nazionale e di Assicurazione sulla vita e infortuni, con la contribuzione mista prevista dall'art. 153 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. 6 - Dirigenti: Welfare Contrattuale

Anche a favore dei Dirigenti compresi nella sfera d'applicazione del presente Contratto, è operante il *Welfare Contrattuale*, come previsto dall'art. 159 Bis del CCNL "Commercio", ma con costo minimo annuale a regime di **€ 1.200/anno**.

Art. 7 - 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. 265.

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. 8 - 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 nello svolgimento delle loro funzioni, anche conseguente a colpa con massimale di almeno € **3.000.000,00** (tre milioni di Euro).

Art. 9 - 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, Indennità di Mancata Contrattazione, Scatti di anzianità), negli importi riconosciuti per la propria Categoria, 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) Particolari condizioni per la Formazione interna e/o esterna nell'interesse del Dirigenti o dell'Azienda, mediante il quale l'Azienda può porre il vincolo di non concorrenza a valere dalla cessazione del Dirigente.

Art. 10 - 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., 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. 11 - 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. 139 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. 139 del CCNL). Alla scadenza del comporto contrattuale, è facoltà del Dirigente richiedere un'aspettativa non retribuita ex art. 141 del CCNL.

Anche per i Dirigenti, si ricordano le prestazioni previste dall'Assistenza Sanitaria Integrativa erogata tramite l'En.Bi.C.

Art. 12 - 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.

Art. 13 - Dirigenti: Condizioni particolari di dimissioni per giusta causa del Dirigente

Al Dirigente si applicheranno le seguenti discipline particolari per dimissioni per giusta causa, che dovranno essere confermate da Accordo Transattivo tra le Parti ex art. 410 e 411 cpc.

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 per giusta causa, quindi senza obbligo di preavviso e, oltre al Trattamento di Fine Rapporto, al riconoscimento aziendale di una somma aggiuntiva al T.F.R., pari all'indennità sostitutiva del preavviso a lui spettante ex

art. 265 del CCNL. 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 60 (sessanta) giorni dall'effettivo trasferimento di proprietà, alla risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, quindi senza obbligo di preavviso con, oltre al Trattamento di Fine Rapporto, il riconoscimento aziendale di una somma aggiuntiva al T.F.R., pari all'indennità sostitutiva del preavviso a lui spettante ex art. 265 del CCNL.

3) Mutamento di posizione

Il Dirigente che, a seguito di mutamento delle proprie mansioni sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolva per giusta causa il rapporto di lavoro entro 60 (sessanta) giorni dall'intervenuto mutamento, 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. 265 del CCNL).
Tale trattamento sarà corrisposto solo nel caso in cui l'evento determini nei confronti del Dirigente un'effettiva situazione di detrimento professionale.

Art. 14 - 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 "giusticato motivo soggettivo", o senza documentato "giusticato 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 che sarebbe stato a lui contrattualmente spettante.

Quanto precede, salvo il caso di licenziamento discriminante per motivi sindacali, politici, religioni, di sesso od orientamento sessuale, risolve di diritto il rapporto di lavoro dalla data di comunazione scritta e, quindi, con l'indennità sostitutiva di preavviso e la "Somma aggiuntiva al T.F.R." o entro l'ultimo giorno del termine di preavviso, con riconoscimento dell'eventuale residua indennità sostitutiva e della "Somma Aggiuntiva al T.F.R.".

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. 15 - Dirigenti: Trattamento di Fine Rapporto

La quota annua da accantonare e la disciplina afferente alla corresponsione e all'anticipazione sarà quella prevista agli artt. 145 - 148 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. 16 - 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. 241 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. 17 - 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 al Titolo LVIII del presente CCNL, che per la Categoria dei Dirigenti assumono massima rilevanza.

Art. 18 - Dirigenti: rinvio alla previsione contrattuale collettiva

Per tutto quanto sopra non precisato, ai Dirigenti si applicheranno le previsioni contrattuali del CCNL "Commercio" del 28/12/2019, rinnovato il 17 Dicembre 2019.

Allegato 5

ACCORDO INTERFEDERALE di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Virus Covid-19 nelle Aziende: *Commerciali*, del *Terziario Avanzato, Studi Professionali e Agenzie di Assicurazione, Servizi Ausiliari*, del *Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi, Sale Bingo e Gaming Hall, Terzo Settore, Enti senza scopo di lucro e Sport*, della *Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari*, delle *Società ed Enti di Formazione* e delle *Università Telematiche*

In data 27 Aprile 2020 le Associazioni Datoriali sotto precisate e le Organizzazioni Sindacali **CISAL Metalmeccanici, CISAL Terziario, CISAL Sinalv, CIU e CONFEDIR**, stipulanti i seguenti **CCNL dei Settori:**

Data CCNL	Settore	Sottoscrittori
17/12/2019	Commercio	ANPIT, CIDEC, CONFIMPRENDITORI, UNICA con CISAL Terziario, CIU e Confedir
26/06/2018	Terziario Avanzato	ANPIT, CEPI, CIDEC, CONFIMPRENDITORI, UNICA con CISAL Terziario e CIU
31/01/2018	Studi Professionali e Agenzie di Assicurazione	ANPIT, CIDEC, CONFIMPRENDITORI, UNICA con CISAL Terziario
21/11/2017	Servizi Ausiliari	ANPIT, CIDEC, CONFIMPRENDITORI, UNICA con CISAL Terziario
23/05/2017	Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi	ANPIT, CIDEC, CONFIMPRENDITORI, UNICA con CISAL Terziario
9/10/2018	Sale Bingo e Gaming Hall	ASCOB, ANIB, ANPIT con CISAL Terziario e CIU
27/09/2019	Terzo Settore, Enti senza scopo di lucro e Sport	FENALC, OPES, ANPIT, CIDEC, UNICA, CEPI, CONFIMPRENDITORI con CISAL Terziario, CIU e Confedir
15/10/2015	Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari	ANPIT, CIDEC, UNICA con CISAL Sinalv e CISAL Terziario
12/12/2016	Società ed Enti di Formazione	AIFES, ANPIT, CIDEC con CISAL Terziario
03/09/2013	Università Telematiche	Unipegaso-Mercatorum, ANPIT con CISAL Terziario

si sono incontrate in modalità telematica per esaminare la grave emergenza che ha colpito il Paese a seguito dell'evoluzione dello scenario epidemiologico causato dal COVID-19 e alle misure adottate dalla Pubblica Autorità nei settori di riferimento, anche quando le Aziende

hanno forma cooperativa o sono composte da Soci lavoratori, per tutelare i lavoratori ivi impiegati e, compatibilmente all'attivazione di misure che garantiscano la massima sicurezza nell'ambiente e delle condizioni di lavoro, concorrere ad assicurare la continuità dell'attività aziendale, contribuendo in tal modo al superamento dell'emergenza economica e sanitaria nazionale. Ciò, anche in attuazione dei Protocolli Governativi del 14 Marzo e 24 Aprile 2020, che individuano i Principi generali di tutela dei Lavoratori nei luoghi di lavoro in funzione dei rischi da "Covid-19" e che hanno demandato alle Federazioni di settore la concertazione di ulteriori regole idonee ad operare in sicurezza, tenendo conto delle diverse esigenze esistenti nei rispettivi comparti di attività contrattuale.

⇒ **Preso atto** che sull'Emergenza sanitaria "Covid-19" il Governo favorisce, per quanto di sua competenza, la piena attuazione delle disposizioni di sicurezza già previste e quelle aggiuntive individuate dalle Parti Sociali;

⇒ **Condivisi** i principi dei Protocolli Governativi di Sicurezza nel lavoro;
a)

⇒ **Tenuto conto** del Documento Tecnico INAIL del 23 Aprile 2020 sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-Cov-2 nei luoghi di lavoro e sulle strategie di prevenzione;

⇒ **Considerata** la possibilità di disposizioni specifiche settoriali aggiuntive a quelle indicate dalla legge per far fronte alla diffusione del COVID-19 negli ambienti di lavoro;

⇒ **Valutata** la necessità di adottare Accordi Federali di categoria che, nel rispetto dei principi Governativi nazionali, li adatti ai rischi specifici presenti nei settori omogenei di applicazione contrattuale;

⇒ **Considerato** che, secondo i Protocolli Governativi, le misure proposte dagli stessi possono essere integrate da altre equivalenti o più incisive, secondo la peculiarità della propria organizzazione del lavoro;

⇒ **Tenuto conto** degli esiti della previa consultazione telematica tra le Rappresentanze Sindacali e l'Organismo Nazionale Paritetico sulla Sicurezza del lavoro di Categoria ("ENBIC Sicurezza");

⇒ **Ricordato** che, in attuazione del presente Accordo Interfederale, dovranno poi essere aggiornate le misure qui indicate in funzione degli specifici rischi aziendali, che non possono essere stati qui esaustivamente previsti.

Richiamando integralmente le Premesse di cui sopra, le Aziende dei Settori in epigrafe assumono il presente **Accordo Interfederale di regolamentazione** anche quale attuazione, negli ambiti di competenza dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro sopra citati, dei richiamati Protocolli Governativi Nazionali.

1. PARTECIPAZIONE - LIVELLO NAZIONALE

Le Parti concordano di istituire un Comitato Nazionale "Covid-19", con il compito di esaminare ed affrontare le tematiche relative alla salute e sicurezza poste dal Covid-19 e per consentire alle Strutture territoriali una gestione più informata e meno conflittuale.
Alle attività del Comitato Nazionale, ove necessario, potranno essere chiamati a partecipare i membri dell'Organismo Paritetico Nazionale sulla Sicurezza del lavoro (ENBIC Sicurezza), al fine di prestare consulenza sulle soluzioni che garantiscano, anche in corso di Emergenza sanitaria, le condizioni di salubrità, salute e sicurezza negli ambienti di lavoro dei settori normati. Il Comitato, conformemente al proprio Regolamento, si pone anche come mediatore di eventuali situazioni critiche e/o nella richiesta di verifica della correttezza delle prassi aziendali adottate nel Territorio o in Azienda, in relazione alle indicazioni del presente Accordo Interfederale.

2. PARTECIPAZIONE - LIVELLO AZIENDALE

Il Datore di lavoro deve costituire un Comitato Aziendale per la verifica di attuazione dei Protocolli Governativi e del presente Accordo Interfederale, con la partecipazione della R.S.A./R.S.T. e degli RLS Aziendali o Territoriali (*vedasi successivo paragrafo 17*).
Per un'efficace gestione dell'organizzazione del lavoro conciliata alla tutela della sicurezza e salute, le Aziende, tenendo conto delle emergenze in corso, assicureranno la corretta, completa e tempestiva informazione nonché il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, in relazione ai rispettivi ruoli e compiti e nel pieno rispetto del metodo partecipativo, sulle scelte adottate e da adottare, anche in merito ai Protocolli di Sicurezza Anti-Contagio.

3. DEROGHE CONTRATTUALI

Le Parti sottoscrittrici il presente Accordo Interfederale prevedono che, per il periodo di permanenza dell'Emergenza Sanitaria da Covid-19, si attuino le seguenti deroghe al CCNL applicato:

A. Le assenze dovute alla patologia diretta o indiretta da COVID-19 e quelle qualificate come malattia connessa all'Emergenza epidemiologica da COVID-19, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative, non saranno influenti ai fini del computo del periodo di comporto contrattuale (*art. 139 - Commercio; art. 163 - Terziario Avanzato; art. 162 - Studi Professionali e Agenzie di Assicurazioni; art. 155 - Servizi Ausiliari; art. 158 - Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi; art. 163 - Sale Bingo e Gaming Hall; art. 165 - Terzo Settore, Enti senza scopo di lucro e Sport; art. 139 - Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari; art. 131 - Società ed Enti di Formazioni; art. 99 Università Telematiche*);

B. Si preveda il massimo utilizzo del lavoro agile per tutte le attività che possono essere proficuamente svolte nel proprio domicilio o in modalità a distanza (*Titoli: XV - Commercio; XVII - Terziario Avanzato; XVII - Studi Professionali e Agenzie di Assicurazioni; XVI - Servizi Ausiliari; XVI - Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi; XVI - Sale Bingo e Gaming Hall; XVI - Terzo Settore, Enti senza scopo di lucro e Sport; XV - Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari; XV - Società ed Enti di Formazioni;*

XVII Università Telematiche);

C. In assenza di ammortizzatori sociali, siano incentivati i congedi contrattuali retribuiti per i dipendenti temporaneamente in esubero, nonché i riposi compensativi di straordinari (*Titoli: XXVII - Commercio; XXX - Terziario Avanzato; XXIX - Studi Professionali e Agenzie di Assicurazioni; XXVIII - Servizi Ausiliari; XXVIII - Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi; XXXI - Sale Bingo e Gaming Hall; XXXI - Terzo Settore, Enti senza scopo di lucro e Sport; XXVI - Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari; XXVII - Società ed Enti di Formazioni; XXVII Università Telematiche*) e dei saldi positivi della Banca delle Ore contrattuale (*art. 192 - Commercio; art. 261 - Terziario Avanzato; art. 216 - Studi Professionali e Agenzie di Assicurazioni; art. 210 - Servizi Ausiliari; art. 210 - Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi; art. 259 - Sale Bingo e Gaming Hall; art. 261 - Terzo Settore, Enti senza scopo di lucro e Sport; art. 201 - Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari; art. 176 - Società ed Enti di Formazioni; art. 145 Università Telematiche*);

D. Sia sospesa la facoltà di recedere da parte dell'Azienda nei contratti di lavoro per "*giustificato motivo oggettivo*", così come previsto dall'art. 46 del D.L. n. 18 del 17 Marzo 2020;

E. Siano sospese le attività dei reparti aziendali non indispensabili;

F. Si assumano Protocolli Aziendali di Sicurezza Anti-contagio, con adozione di strumenti obbligatori di protezione individuale, laddove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di almeno due metri, intesa come principale misura di contenimento;

G. Siano programmate operazioni di sanificazione nei luoghi di lavoro, anche ricorrendo a tal fine agli ammortizzatori sociali, conservando la relativa documentazione da esibire in caso di richiesta della Pubblica Autorità;

H. Si raccomanda che nelle attività aziendali siano limitati al massimo gli spostamenti all'interno dei siti ed efficacemente e formalmente contingentato l'accesso agli spazi comuni;

I. Si favoriscano intese tra Azienda ed RSA o RST, con il contributo del RLS o RLST e il coinvolgimento del RSPP e, quando le attività aziendali prevedano la sorveglianza sanitaria anche ausiliaria Covid-19, del Medico Competente.

4. INFORMAZIONE

L'Azienda, attraverso i modi più idonee ed efficaci, ha l'obbligo di informare tutti i lavoratori e chiunque entri in azienda (*Clienti, Utenti, Fornitori, Manutentori ecc.*) circa le disposizioni delle Autorità e quelle aggiuntive eventualmente concordate, consegnando e/o affiggendo appositi testi informativi all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali. In particolare, tale informazione riguarderà:

a) l'obbligo di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre (oltre 37.5°) o di altri sintomi influenzali e di avvertire il proprio Medico di famiglia e l'Autorità sanitaria;

b) la consapevolezza e l'accettazione del fatto di non poter fare ingresso in azienda o di potervi permanere, qualora sussistano le condizioni di pericolo (sintomi di influenza,

temperatura, provenienza da zone a rischio o contatto con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti ecc). Il Lavoratore dovrà tempestivamente segnalare anche quando i sintomi dovessero manifestarsi successivamente all'ingresso in azienda o in tutti i casi in cui i provvedimenti dell'Autorità impongano di informare il Medico di famiglia e l'Autorità sanitaria e di rimanere al proprio domicilio;

c) l'impegno a rispettare tutte le disposizioni delle Autorità e del Datore di lavoro nell'accesso in azienda (*in particolare, mantenere la distanza di sicurezza, osservare le regole di igiene ed i relativi comportamenti corretti, osservare gli obblighi di utilizzo dei DPI e di rispettare le condizioni di lavoro stabilite a fini di prevenzione*);

d) l'obbligo di informare tempestivamente e responsabilmente il Datore di lavoro della presenza di qualsiasi sintomo influenzale durante l'espletamento della prestazione lavorativa, avendo cura di porsi ad adeguata distanza dalle persone presenti (*vedasi paragrafo 15*);

e) la necessità di informare tempestivamente e responsabilmente il Datore di lavoro della presenza di qualsiasi sintomo influenzale tra i familiari o soggetti conviventi, trasmettendo tutte le notizie utili alla protezione dei colleghi di lavoro.

5. REGOLAMENTAZIONE DEGLI INGRESSI IN AZIENDA

A. **Il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea (vedi Allegato 1).** Se tale temperatura fosse superiore ai 37.5° non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro. Le persone in tale condizione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, saranno momentaneamente isolate e fornite di mascherine e dovranno contattare nel più breve tempo possibile il proprio medico curante e seguirne le indicazioni, senza recarsi al Pronto Soccorso e/o nelle infermerie di sede.

B. Il Datore di lavoro informerà preventivamente il personale dipendente, e chiunque intenda fare ingresso in azienda, della preclusione dell'accesso a chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 o provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS e del Decreto legge n. 6 del 23/02/2020, art. 1, lett. h) (vedi Allegato 2).

C. E' precluso l'ingresso in azienda ai lavoratori già risultati positivi all'infezione da Covid-19 o che siano stati a contatto con persone, in ambito sociale, amicale o familiare, risultate positive all'infezione. In tali casi, l'ingresso dovrà avvenire soltanto dopo l'evidenza di "negativizzazione" del tampone, rilasciata dal Dipartimento di prevenzione territoriale di competenza (Aggiornato all'Interpretazione Prot. 50/2020).

D. Nelle aree maggiormente colpite dal virus, qualora l'Autorità sanitaria competente disponga misure aggiuntive specifiche, il Datore di lavoro fornirà la massima collaborazione.

E. Le dichiarazioni mendaci saranno sanzionate, a norma di Legge, dalla Pubblica Autorità.

6. CONDIZIONI AGGIUNTIVE SETTORIALI

Il RSPP (Interno) o il RESPP (Esterno), in attuazione del presente Accordo Interfederale dovrà concorrere a formulare specifiche disposizioni aziendali, aggiuntive a quelle già previste nel DUVRI, sulle seguenti criticità talvolta presenti nelle Aziende che applicano i Contratti Collettivi partecipanti al presente Accordo ed il Comitato Aziendale si attiverà per accertarne l'effettiva applicazione:

A. Lavoratori che operano in coppia con impossibile rispetto delle distanze minime di sicurezza: in questo caso, per limitare i rischi, si renderanno possibilmente fisse le coppie di lavoro. Ogniqualvolta possibile, l'attrezzatura delle macchine e delle stazioni di lavoro dovrà avvenire in modo da garantire le distanze minime di sicurezza. Nel caso d'impossibilità a rispettare la distanza minima di almeno due metri, si rende obbligatorio l'uso permanente e corretto delle mascherine protettive.

B. Lavoratori che non possono utilizzare le mascherine, perché obbligati ad altri supporti (*caschi interattivi ecc.*): prevedere il rispetto delle distanze minime di sicurezza e, ove non fosse possibile, prevedere **l'obbligo stringente** di utilizzo di mascherina regolamentare da parte di tutti gli assistenti vicini. È possibile individuare aziendalmente, con gli interlocutori consueti, eventuali soluzioni alternative e/o procedure di lavoro, che assicurino comunque adeguate condizioni di sicurezza ai Lavoratori.

C. Lavoratori che operano agli scanner e casse nei punti vendita: assicurare la protezione da e verso i Clienti con utilizzo di schermi trasparenti, muniti di feritoie per i pagamenti; obbligo di utilizzare la mascherina ed i guanti (*per il contatto con carte di pagamento o di denaro*). In caso d'intolleranza ai guanti, prevedere adeguate soluzioni protettive alternative.

D. Lavoratori che operano in ambienti che non assicurano il rispetto degli spazi interpersonali: prevedere soluzioni di diradamento dei Lavoratori o, nella pratica impossibilità, prevedere l'obbligo di adeguanti DPI.

E. Lavoratori che operano "presso terzi", quali GPG, Addetti ai Servizi Fiduciari, Consulenti, Docenti, Esperti con competenze elettroniche, Preventivisti, Operatori del Terzo Settore, dello Sport e di Enti assistenziali: prevedere una formazione estesa (*non conoscendo a priori l'ambiente e le condizioni di lavoro*) ed una fornitura individuale ridondante di DPI (*mascherina, guanti, gel disinfettante, occhiali ecc.*).

F. Operatori del settore alimentare: prevedere e documentare una formazione estesa e specifica riferita al rischio biologico alimentare ed una fornitura individuale ridondante di DPI (*mascherina, guanti, gel disinfettante, occhiali ecc.*).

G. Lavoratori che operano a contatto di soggetti disagiati *(immigrati, carcerati, malati, nomadi, senzatetto, tossicodipendenti ecc.)* o a rischio di aggressione (*G.P.G., Addetti al trasporto valori, Addetti ai Servizi Fiduciari ecc.*): verificare le condizioni minime di sicurezza negli ambienti di lavoro e nei comportamenti da adottare, anche prevedendo

reazione anomale da parte dei disagiati. Curare un'attenta formazione specifica, forniture DPI ridondanti e segnalatori di allarme per i casi d'imprevista emergenza.

7. ACCESSO DEI FORNITORI ESTERNI

A. Per l'accesso dei fornitori esterni, le Aziende stabiliranno procedure di ingresso, transito e uscita, con percorsi e tempi predefiniti, al fine di ridurre nei reparti o uffici coinvolti le occasioni di contatto tra fornitori e personale presente.

B. Gli autisti dei mezzi di trasporto, per quanto possibile, dovranno rimanere a bordo dei propri mezzi. Non è consentito l'accesso autonomo agli uffici per nessun motivo. Per le necessarie attività di carico e scarico, il trasportatore dovrà attenersi alla rigorosa distanza di almeno metri due da altri lavoratori ed indossare correttamente la mascherina di protezione.

C. Per fornitori/trasportatori e/o altro personale esterno, si dovranno individuare o installare, servizi igienici dedicati. Prevedere il divieto di utilizzare quelli del personale dipendente e garantire un'adeguata pulizia e disinfestazione periodica, documentalmente registrata.

D. Va ridotto, per quanto possibile, l'accesso ai visitatori. Qualora fosse necessario l'ingresso di addetti e visitatori esterni (*impresa di pulizie, manutentori ecc.*), gli stessi dovranno sottostare a tutte le regole aziendali, ivi comprese quelle per l'accesso ai locali aziendali di cui al precedente paragrafo 5.

E. Ove presente un servizio di trasporto organizzato dall'azienda, va garantita e rispettata la sicurezza dei lavoratori anche durante gli spostamenti. Per quanto riguarda i servizi di trasporto non di linea, va evitato che il passeggero occupi il posto vicino al conducente. Nelle auto, al fine di rispettare le distanze di sicurezza, sui sedili posteriori non potranno essere trasportati più di due passeggeri, distanziati il più possibile tra loro. Il Conducente e i passeggeri dovranno indossare i dispositivi di protezione.

F. Le norme del presente Accordo Interfederale si estendono alle aziende in appalto che abbiamo organizzato sedi e cantieri permanenti o provvisori, all'interno dei siti o delle aree aziendali qui regolamentate.

8. PULIZIE E SANIFICAZIONE IN AZIENDA

A. L'Azienda, tramite il RSPP, deve disporre un Protocollo sulle pulizie e la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni.

B. Nel caso di avvenuta presenza all'interno dei locali aziendali di una persona con positività all'infezione COVID-19, si procederà tempestivamente alla pulizia e sanificazione dei suddetti locali secondo le disposizioni della Circolare n. 5443 del 22 febbraio 2020 del Ministero della Salute (vedi Allegato 3), nonché alla loro ventilazione.

C. Negli uffici, nei reparti, locali, Centrale Operativa, mezzi ecc., quando possono operare

Lavoratori diversi da quelli smontanti, l'Azienda disporrà che alla fine di ciascun turno di lavoro sia effettuata, anche dal lavoratore smontante, la sanificazione di tastiere, schermi, mouse ecc. con adeguati detergenti e disinfettanti opportunamente resi disponibili.

D. L'Azienda, in ottemperanza alle indicazioni del Ministero della Salute e secondo i modi concordati con il Comitato Aziendale, organizzerà interventi particolari di pulizia, straordinari o periodici, anche ricorrendo agli ammortizzatori sociali attivabili.

E. Nelle aree geografiche a maggiore endemia o nelle aziende in cui si sono registrati casi sospetti di Covid-19, in aggiunta alle normali attività di pulizia, è necessario prevedere, prima della riapertura, una sanificazione straordinaria degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni, ai sensi della Circolare 5443 del 22 febbraio 2020 (in Allegato 3).

9. PRECAUZIONI IGIENICHE PERSONALI

A. È obbligatorio che tutte le persone presenti in azienda adottino correttamente le precauzioni igieniche previste, in particolare per la pulizia delle mani e sull'uso di strumenti comuni e dei DPI.

B. L'Azienda deve mettere a disposizione idonei mezzi detergenti per le mani e i necessari DPI, individuando tempestivamente le scelte alternative in caso di irreperibilità degli stessi.

C. Quale prima attenzione, è raccomandata la frequente pulizia delle mani con acqua e sapone e di evitare di toccare le mucose (occhi, bocca ecc.) senza aver prima accuratamente lavate o disinfettate le mani.

D. I detergenti per le mani di cui al punto B. devono essere accessibili a tutti i Lavoratori anche grazie a specifici distributori collocati in punti facilmente individuabili.

10. DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (DPI)

A. Vista l'attuale situazione di emergenza, che può determinare limitate disponibilità in commercio dei DPI, l'Azienda provvederà all'adozione di misure suppletive d'igiene e di dispositivi di protezione individuali alternativi a quelli indicati nelle specifiche previsioni. È fondamentale che:

   a. le mascherine siano utilizzate in conformità a quanto previsto dalle indicazioni d'uso e dal RSPP aziendale;

   b. in caso di documentata difficoltà di approvvigionamento e alla sola finalità di evitare la diffusione del virus, potranno essere temporaneamente utilizzate mascherine di diversa tipologia con previo adeguamento, da parte del RSPP, dei parametri di sicurezza (*distanze minime; condizioni e tempi di utilizzo ecc.*);

   c. è favorita la preparazione da parte dell'azienda del liquido detergente secondo le

indicazioni dell'OMS (per mezzo litro di disinfettante: 416 ml Alcol etilico; 21 ml Acqua ossigenata 3%; 7 ml Glicerina Vegetale/Glicerolo; 55 ml Acqua distillata).

B. Qualora le attività impongano di lavorare a distanza interpersonale minore di metri due e non siano possibili altre soluzioni organizzative, è comunque necessario l'uso permanente delle mascherine, e di altri dispositivi di protezione (*guanti, occhiali, tute, cuffie, camici ecc.*) conformi alle disposizioni degli aggiornamenti Covid-19 ed al Protocollo Aziendale di Sicurezza Anti-contagio.

C. Ogniqualvolta siano presenti nella specifica area di lavoro gli obblighi di sorveglianza sanitaria, il RSPP, di concerto con il Medico Competente e con il contributo del RLS o dell'RLST, formulerà un Protocollo Aziendale di adeguamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e delle previsioni di tutela (*DPI, rotazioni del personale, tempi massimi di esposizione e tipo e frequenza dei controlli preventivi periodici ecc.*).

D. Salvo che nella mensa aziendale, tutti i Lavoratori che condividono spazi comuni, dovranno utilizzare una mascherina chirurgica come previsto dal D.L. n° 9, art. 34 (in Allegato 5), in combinato con il D.L. n° 18 c. 1 art. 16 (in Allegato 6).

E. Nella mensa aziendale, i Lavoratori dovranno mantenere la distanza interpersonale di sicurezza, con il contestuale obbligo di utilizzo della mascherina. Per mangiare, a questa condizione e per il periodo strettamente necessario all'assunzione di cibo, potranno togliersi la mascherina.

11. GESTIONE SPAZI COMUNI (MENSA, SPOGLIATOI, AREE FUMATORI, DISTRIBUTORI DI BEVANDE E/O SNACK...)

A. L'accesso agli spazi comuni, comprese le mense aziendali, le aree fumatori e gli spogliatoi dovrà essere contingentato, con la previsione di una ventilazione continua dei locali, di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi e con il mantenimento della distanza di sicurezza di 2 metri tra le persone che li occupano.

B. Occorre provvedere all'organizzazione degli spazi e alla sanificazione degli spogliatoi al fine di lasciare nella disponibilità dei lavoratori luoghi per il deposito degli indumenti da lavoro con idonee condizioni igieniche sanitarie. Dovranno essere individuate le condizioni e procedure che evitino, o almeno riducano al minimo, il rischio di contaminazioni incrociate casa-lavoro.

C. Occorre garantire la sanificazione e la pulizia periodica, con appositi detergenti e disinfettati dei locali mensa e delle tastiere dei distributori di bevande e snack. Tale sanificazione, dovrà essere documentata in apposita scheda riassuntiva.

12. ORGANIZZAZIONE AZIENDALE (TURNAZIONE, TRASFERTE, LAVORO AGILE E RIMODULAZIONE DEI LIVELLI PRODUTTIVI)

Limitatamente al periodo d'emergenza COVID-19, le Imprese, avendo a riferimento quanto previsto dal presente Accordo Interfederale, dal CCNL e dalle intese con la Rappresentanza

Sindacale Aziendale (RSA o RST), potranno:

A. Disporre la chiusura di reparti, con ricorso agli ammortizzatori sociali o, comunque, di quelli dei quali sia possibile il funzionamento mediante il ricorso al lavoro agile, o a distanza.

B. Procedere ad una rimodulazione dei lay-out, degli orari di apertura e delle condizioni di accesso.

C. Assicurare, per quanto possibile, un piano di turnazione dei dipendenti, con l'obiettivo di garantire le distanze interpersonali, diminuire al massimo i contatti e creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili, evitando rotazioni tra lavoratori diversi o su aree ristrette in uso promiscuo, in modo da diminuire al massimo la diffusione tra i dipendenti di eventuali casi positivi al Coronavirus.

D. Utilizzare il lavoro agile per tutte quelle attività che possano essere proficuamente svolte presso il domicilio o a distanza. Nel caso vengano utilizzati ammortizzatori sociali, anche in deroga, è opportuno valutare sempre la possibilità di assicurare che gli stessi riguardino un'intera area aziendale omogenea, limitando per quanto possibile il rischio di aumentare il numero delle esposizioni a causa di rotazioni.

E. Utilizzare in via prioritaria gli ammortizzatori sociali disponibili. Quindi, nel rispetto degli istituti contrattuali, utilizzare ROL (*art. 131 - Commercio; art. 154 - Terziario Avanzato; art. 153 - Studi Professionali e Agenzie di Assicurazioni; art. 146 - Servizi Ausiliari; art. 149 - Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi; art. 157 - Terzo Settore, Enti senza scopo di lucro e Sport; art. 87 Università Telematiche*), Banca delle Ore (*art. 192 - Commercio; art. 261 - Terziario Avanzato; art. 216 - Studi Professionali e Agenzie di Assicurazioni; art. 210 - Servizi Ausiliari; art. 261 - Terzo Settore, Enti senza scopo di lucro e Sport; art. 176 - Società ed Enti di Formazioni; art. 145 Università Telematiche*), Riposi compensativi dello straordinario prestato (*Titoli: XXVII - Commercio; XXX - Terziario Avanzato; XXIX - Studi Professionali e Agenzie di Assicurazioni; XXVIII - Servizi Ausiliari; XXVIII - Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi; XXXI - Terzo Settore, Enti senza scopo di lucro e Sport; XXVI - Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari; XXVII - Società ed Enti di Formazioni; XXVII Università Telematiche*), generalmente finalizzati a consentire l'astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione.

F. Nel caso in cui, esauriti gli ammortizzatori sociali e che, gli istituti di cui al punto E. che precede non fossero sufficienti, si utilizzeranno i periodi di ferie arretrate anni precedenti (cioè i saldi al 31/08/2019) e non ancora fruite. Quindi, con l'accordo del dipendente, si potranno utilizzare ferie dell'anno corrente purché godute in blocchi di una settimana di calendario.

G. Sono temporaneamente sospese o annullate le trasferte o i viaggi di lavoro nazionali che interessino zone "rosse", o internazionali, anche se già concordate o organizzate.

H. Il lavoro a distanza (*Titoli: XV - Commercio; XVII - Terziario Avanzato; XVII - Studi Professionali e Agenzie di Assicurazioni; XVI - Servizi Ausiliari; XVI - Turismo, Agenzie*

di Viaggio e Pubblici Esercizi; XVI - Terzo Settore, Enti senza scopo di lucro e Sport; XV - Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari; XV - Società ed Enti di Formazioni; XVII Università Telematiche), quando possibile e produttivo, va favorito anche nella fase di progressiva riattivazione del lavoro, in quanto efficace strumento di prevenzione. In tal caso, il Datore di lavoro garantirà adeguate condizioni di supporto al Lavoratore e alla sua attività (*assistenza nell'uso delle apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro e delle pause*) e il Lavoratore assicurerà la quantità e la qualità della prestazione retribuita.

I. Compatibilmente con la natura dei processi e degli spazi disponibili, è necessario il rispetto del distanziamento sociale, anche attraverso una rimodulazione degli spazi di lavoro. I Lavoratori che non necessitano di particolari strumenti e/o attrezzature di lavoro e che possono lavorare da soli, potrebbero, per il periodo transitorio, essere posizionati in spazi aziendali individualmente riservati mediante recupero di aree diversamente destinate.

J. Per gli uffici/locali ove operino più lavoratori contemporaneamente, potrà effettuarsi il riposizionamento delle postazioni di lavoro adeguatamente distanziandole, ovvero altre idonee soluzioni. Inoltre, l'articolazione del lavoro potrà essere ridefinita con orari differenziati che favoriscano il distanziamento sociale e riducano il numero di presenze in contemporanea nel luogo di lavoro. Individuare condizioni atte ad evitare assembramenti all'entrata e all'uscita, anche mediante flessibilità di orari.

K. È essenziale evitare di favorire aggregazioni sociali, anche in relazione agli spostamenti per raggiungere il posto di lavoro e rientrare a casa, con particolare riferimento all'utilizzo del trasporto pubblico. Per tale motivo, si potrebbero incentivare forme di trasporto verso il luogo di lavoro con adeguato distanziamento fra i viaggiatori, favorire l'uso del mezzo privato o di navette o, ancora, modificare gli orari d'inizio o fine del lavoro in modo da diluire le punte di traffico e trasporto conseguenti alle necessità di raggiungere il posto di lavoro o la propria abitazione.

13. GESTIONE ENTRATA E USCITA DEI DIPENDENTI

A. Le Aziende favoriscano orari di ingresso/uscita scaglionati anche per evitare il più possibile contatti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sala mensa).

B. Dove è possibile, nei locali comuni, dedicare una porta di entrata e una diversa porta di uscita e garantire in loco la presenza di detergenti segnalati da apposite indicazioni.

14. SPOSTAMENTI INTERNI, RIUNIONI, EVENTI INTERNI E FORMAZIONE

A. Gli spostamenti interni devono essere limitati al minimo indispensabile e nel rispetto delle indicazioni aziendali.

B. Non sono ordinariamente consentite le riunioni in presenza. Laddove esse fossero connotate dal carattere della necessità, urgenza e nell'impossibilità di collegamento a

distanza, dovrà essere ridotta al minimo la partecipazione richiesta e, comunque, dovranno essere garantiti il distanziamento interpersonale di almeno due metri, la presenza e l'uso dei DPI compatibili e un'adeguata pulizia/areazione dei locali.

C. Sono sospesi e annullati tutti gli eventi interni e ogni attività di formazione in aula, anche se prevista come obbligatoria ed anche se già organizzata. È comunque possibile, qualora l'organizzazione aziendale lo permetta, effettuare la formazione a distanza, anche per i lavoratori in modalità agile.

D. Vista la delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020 con la quale è stato dichiarato, per sei mesi, lo stato di emergenza da rischio sanitario, il mancato completamento dell'aggiornamento e della formazione professionale e/o abilitante, entro i termini previsti per tutti i ruoli o funzioni aziendali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, causato dall'emergenza in corso e, quindi, dal 1° Febbraio 2020, inteso quale inizio della decorrenza per causa di forza maggiore, non comporta la temporanea impossibilità a continuare lo svolgimento dello specifico ruolo/funzione (*a titolo esemplificativo: anche con il mancato completamento dell'aggiornamento professionale, l'addetto all'emergenza, sia antincendio, sia primo soccorso, potrà continuare ad intervenire in caso di necessità; il carrellista potrà continuare ad operare come carrellista*).

15. GESTIONE DI UNA PERSONA SINTOMATICA IN AZIENDA

A. Nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi febbre (oltre 37.5°) e sintomi di infezione respiratoria quali tosse, gola arrossata, starnuti, bruciori agli occhi, spossatezza, improvvisa attenuazione dell'odorato, lo dovrà immediatamente dichiarare all'Ufficio del personale. Si dovrà tempestivamente procedere al suo isolamento e a quello degli altri lavoratori già presenti nei medesimi locali. L'Azienda procederà immediatamente ad avvertire le Autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il COVID-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute, attenendosi diligentemente alle relative indicazioni.

B. Nel caso di una persona presente in azienda alla quale sia stata riscontrata positività al tampone COVID-19, l'Azienda deve collaborare con le Autorità sanitarie per la definizione degli eventuali "contatti stretti" intervenuti per motivi di lavoro. Ciò, al fine di permettere alle Autorità di applicare le necessarie e opportune misure di quarantena. Nel periodo dell'indagine, l'Azienda potrà procedere alla sospensione precauzionale dal lavoro degli eventuali possibili contatti stretti, secondo le indicazioni fornite dell'Autorità sanitaria.

C. Dal momento dell'isolamento, il Lavoratore che ne sia sprovvisto dovrà subito essere dotato di mascherina, che dovrà utilizzare, e di disinfettante per le mani.

16. SORVEGLIANZA SANITARIA/MEDICO COMPETENTE/RLS

A. La Sorveglianza sanitaria dovrà proseguire rispettando le misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della Salute (c.d. decalogo), vedi allegato 4.

B. Il Medico Competente privilegerà, in questo periodo, le visite preventive, le visite a richiesta e le visite di idoneità da rientro da malattia.

C. La Sorveglianza sanitaria periodica non va interrotta, perché rappresenta un'ulteriore misura di prevenzione di carattere generale; perché può intercettare possibili casi e sintomi sospetti del contagio e per l'informazione e la formazione che il Medico competente potrà fornire ai lavoratori al fine di evitare la diffusione del contagio stesso.

D. Nell'integrare e proporre tutte le misure di regolamentazione legate al COVID-19, il Medico Competente collabora con il Datore di lavoro e il RLS/RLST.

E. Il Medico Competente in funzione di particolari fragilità dei dipendenti o di patologie Covid-19, attuali o pregresse, provvederà a comunicare all'Azienda le eventuali misure di tutela straordinarie, sempre nel rispetto della riservatezza. Il Medico Competente farà applicare in Azienda le indicazioni delle Autorità Sanitarie.

F. Inoltre, il Medico Competente, in funzione delle concrete situazioni di rischio e di lavoro, potrà suggerire l'adozione di eventuali mezzi diagnostici, qualora ritenuti utili al fine del contenimento della diffusione aziendale del virus e della salute dei lavoratori.

G. Alla ripresa delle attività, è opportuno che il Medico Competente sia coinvolto per le identificazioni dei soggetti con particolari situazioni di fragilità e per il reinserimento lavorativo di soggetti con pregressa infezione da Covid-19.

H. Per il reintegro progressivo di lavoratori dopo l'infezione da Covid-19, il Medico Competente, previa presentazione di certificazione di avvenuta negativizzazione del tampone secondo le modalità previste e rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza, effettua la visita medica di idoneità al lavoro, a seguito di assenza per Covid-19, ciò indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia.

17. AGGIORNAMENTO E VERIFICA DEL PRESENTE ACCORDO INTERFEDERALE DI REGOLAMENTAZIONE

A. Il Datore di lavoro deve costituire in Azienda un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del presente Accordo Interfederale. Normalmente, tale Comitato avrà la partecipazione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali o, in loro assenza, del RST e del RLS.

B. Laddove, per dimensione aziendale, particolare tipologia di impresa o per il sistema delle relazioni sindacali esistenti, non si desse luogo alla costituzione del Comitato aziendale, si farà riferimento al Comitato Paritetico Territoriale per la salute e la sicurezza o, qualora anch'esso non costituito, all'Organismo Paritetico Nazionale ENBIC Sicurezza, sempre con il coinvolgimento degli RLS o RLST.

C. Ad iniziativa dei soggetti firmatari del presente Protocollo, potranno infine essere costituiti, a livello territoriale o settoriale, comitati per le finalità del presente Accordo Interfederale, anche con il coinvolgimento delle Autorità sanitarie locali e degli altri Soggetti istituzionali coinvolti nelle iniziative per il contrasto della diffusione del COVID-19.

D. Tutti gli incontri previsti dal presente Accordo Interfederale potranno avvenire in teleconferenza o in modalità remota.

18. DOCUMENTO TECNICO INAIL del 23 Aprile 2020 "SULLA POSSIBILE RIMODULAZIONE DELLE MISURE DI CONTENIMENTO DEL CONTAGIO DA SARS-CoV-2 NEI LUOGHI DI LAVORO E STRATEGIE DI PREVENZIONE"

A. Le Parti sottoscrittrici il presente Accordo Interfederale prendono atto del Documento citato nel presente paragrafo, redatto dal Dipartimento di Medicina, Epidemiologia, Igiene del lavoro e ambientale dell'INAIL, da poco pervenuto. Il Documento in questione si presenta elettivamente quale testo utile all'aggiornamento del DVR e, pertanto, esso si considera acquisito nel presente Accordo Interfederale e si riporta in Allegato 7).

B. Nella Tabella del Documento citato che illustra le classi di rischio per alcuni dei principali settori lavorativi (pag. 10 del Documento), le Parti sottoscrittrici rilevano l'esistenza di rischio "alto" per le attività di *Assistenza sociale*, *Atleti professionisti*, *Pompe Funebri*, *Parrucchieri* e "medio alto" per l'attività dei *Cassieri*, *Manutentori*, dei *Corrieri*, degli *Addetti alle mense*, *Camerieri*, *Lavoratori dello spettacolo*, *Interpreti* e *Assistenza alla persona*. Tali figure, in diversa misura, possono essere presenti nelle Aziende regolate dal presente Accordo e, pertanto, le Parti invitano gli RSPP a prendere atto della necessità di adottare una serie di azioni che integrino il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) per prevenire infezioni Sars-Cov-2 nei luoghi di lavoro, contribuendo così alla prevenzione della diffusione dell'Epidemia. Tali misure, nel predetto Documento INAIL, sono così classificate:

- **Misure Organizzative**: che prevedono, *Gestione degli spazi di lavoro* e *Organizzazione e orario di lavoro*;
- **Misure di Prevenzione e Protezione**: che prevedono *Informazione e Formazione*, tenendo conto delle principali fonti istituzionali di riferimento che sono il Ministero della Salute, l'Istituto Superiore di Sanità (ISS), l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro l'Infortuni sul Lavoro (INAIL), l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) e il Centro Europeo per la Prevenzione e il Controllo delle Malattie (ECDC); le *Misure igieniche e di sanificazione degli ambienti*; l'*Utilizzo di*

mascherine e Dispositivi di Protezione Individuali (DPI) per le vie respiratorie, con l'avvertenza che *la valutazione dei rischi delle singole realtà aziendali è lo strumento adeguato per la determinazione di specifici DPI anche in relazione al complesso dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori*; la *Sorveglianza sanitaria per la tutela dei lavoratori fragili.* Sul punto, il Documento consiglia: *relativamente alle Aziende dove non è già presente il Medico Competente, in via straordinaria, va pensata la nomina di un Medico Competente ad hoc per il periodo emergenziale* (tale sorveglianza sanitaria aziendale potrà essere effettuata anche ricorrendo ai Medici Competenti convenzionati con "ENBIC Sicurezza") *o soluzioni alternative, anche con il coinvolgimento delle strutture territoriali pubbliche che, come per altre attività, possono effettuare le visite, magari anche a richiesta del lavoratore*. Parimenti, tenuto conto della maggiore fragilità nelle fasce d'età più elevate, *in tale ottica, potrebbe essere introdotta la sorveglianza sanitaria eccezionale che verrebbe effettuata sui lavoratori con età maggiore di 55 anni o su lavoratori al di sotto di tale età ma che ritengano di rientrare, per condizioni patologiche, in questa condizione anche attraverso una visita a richiesta*. In aggiunta a quanto precede, *per il reintegro progressivo di lavoratori dopo l'infezione di SARS-Cov-2, il Medico Competente, previa presentazione di certificazione di avvenuta negativizzazione del tampone secondo le modalità previste e rilasciata dal Dipartimento di prevenzione territoriale di competenza, effettua la "visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione", anche per valutare profili specifici di rischiosità e comunque indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia, in deroga alla norma*;

- **Misure Specifiche per la Prevenzione dell'attivazione di focolai epidemici**: si ribadisce l'importanza che sia *attuata la procedura del controllo della temperatura corporea sui lavoratori prima dell'accesso al luogo di lavoro, secondo le modalità previste dal Protocollo Governativo.*

C. Nel Documento seguono delle "CONSIDERAZIONI FINALI", che propongono un modello di analisi del rischio su tre aspetti di particolare interesse:

- l'analisi del processo lavorativo nell'ottica di distanziamento sociale fra i lavoratori;
- il rischio di contagio connesso con la tipologia di attività specifica;
- il coinvolgimento di terzi nei processi lavorativi e il rischio di aggregazione sociale.

D. Da ultimo, in Allegato 1 del Documento, Tabella 1, vi è il riepilogo delle classi di rischio e aggregazione sociale per i singoli Codici Ateco. A seguire, altre interessanti Tabelle.

27 Aprile 2020, sottoscritto dalle Parti Contrattuali facenti capo alle Federazioni di cui al presente Accordo.

Allegati all'Accordo Interfederale:

1) Sul controllo della temperatura corporea
2) Dichiarazione di non provenienza dalle zone e rischio epidemiologico e di assenza di contatti negli ultimi 14 giorni con soggetti risultati positivi al COVID-19
3) Circolare n. 5443 del 22 febbraio 2020 del Ministero della Salute
4) "Decalogo" del Ministero della salute
5) D.L. n° 9, art. 34
6) D.L. n° 18, c. 1 art. 16
7) Documento Tecnico INAIL del 23 Aprile 2020 sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione - INAIL