

**ORGANIZZAZIONI DATORIALI**

**ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

**FEDIMPRESE**

**C.I.U.**

**S.NA.P.E.L.**

**S.A.L.I.**

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE  
DI LAVORO**  
**per i dipendenti da Aziende esercenti  
attività del settore di  
Facility Management, Multiservizi, Pulizie,  
dell'Artigianato, delle Piccole e Medie Imprese e della  
Cooperazione**

(In vigore dal 18.04.2023 al 18.04.2025)

Riserva sulla proprietà intellettuale

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici riservandosi ogni azione di salvaguardia. Gli Enti Istituzionali (CNEL), le Banche Dati ed i Lavoratori delle Aziende ove si applica questo CCNL potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei od informatici.



Riproduzione totale vietata, con qualsiasi mezzo, inclusa la fotocopia.

Tutti i diritti sono riservati.

© 2019 FedImprese, C.I.U., S.NA.P.E.L., S.A.L.I.

Four handwritten signatures or initials in blue ink, arranged horizontally. From left to right: a stylized signature, the word 'per' in cursive, a circular stamp or signature, and a checkmark.

## **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore “Facility Management, Multiservizi e Pulizie, dell'Artigianato, delle Piccole e Medie Imprese e della Cooperazione”**

La presente edizione di stampa del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Aziende del settore “Facility Management, Multiservizi e Pulizie, dell'Artigianato, delle Piccole e Medie Imprese e della Cooperazione” è stata autorizzata dalle Organizzazioni firmatarie:

**FedImprese:** Federazione del Commercio, Turismo, Artigianato, Agricoltura, Terziario, Piccola e Media Impresa, dei Professionisti e dei Dirigenti d’Azienda  
C.F. 80010190751  
Via Sindaco Memmo n. 8, 73010 Guagnano (LE)

**C.I.U.:** Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali  
C.F.: 97357550587  
Via A. Gramsci n. 34, 00197 Roma (RM)

**S.Na.P.E.L.:** Sindacato Nazionale Pensionati e Lavoratori  
C.F.: 93126660757  
Via G. D’Annunzio n. 18, 73015 Salice Salentino (LE)

**S.A.L.I.:** Sindacato Autonomo Lavoratori Italiani  
C.F.: 91145200154  
Via Carlo Forlanini n. 71 20832 Desio (Mi)

L’anno 2023 il giorno 18 del mese di aprile, presso la sede operativa della FedImprese, sita in Lecce, Viale San Nicola, 17/d,

Tra

**FedImprese:** rappresentata dal suo Presidente, Sig. Salvatore Longo;

e

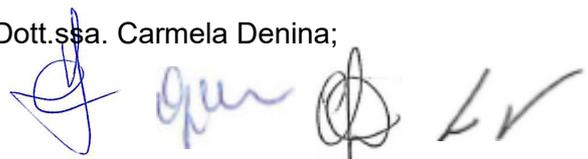
**C.I.U.:** rappresentata dalla sua Presidente Dott.ssa Gabriella Ancora Rossitto;

e

**S.A.L.I.:** rappresentato dalla sua Presidente Dott.ssa Giustiziero Maria

e

**S.NA.P.E.L.:** rappresentata dal suo Presidente Dott.ssa. Carmela Denina;



SI RINNOVA

Il CCNL per i dipendenti delle Aziende esercenti attività nel settore del "Facility Management, Multiservizi e Pulizie, dell'Artigianato, delle Piccole e Medie Imprese e della Cooperazione", già sottoscritto in data 24.07.2019.

Il presente rinnovo del CCNL avrà validità dal 18 aprile 2023 al 18 aprile 2025.

 **FedImprese**  
*[Handwritten signature]*

 **C.I.U.**  
*[Handwritten signature]*

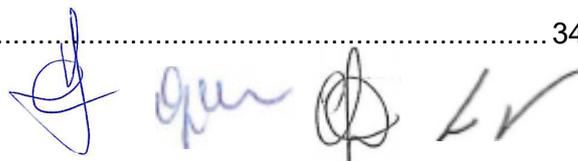
**S.Na.P.E.L.**  
  
**S.NA.PE.L.**  
SINDACATO NAZIONALE PENSIONATI E LAVORATORI  
Via G. D' Annunzio, 18  
- 73015 SALICE SALENTINO (LE) -  
Cod. Fisc.: 93126660757

**S.S.A.I.I.**  
Sindacato Autonomo Lavoratori Italiani  
Via Forlanini n. 71  
20832 DESIO (MB)  
C.F. 01145250154  
*[Handwritten signature]*

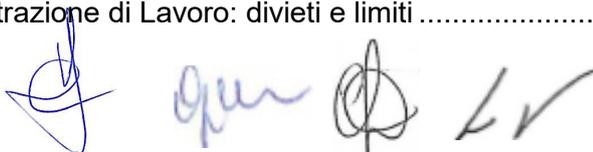
*[Handwritten signatures]*

## INDICE

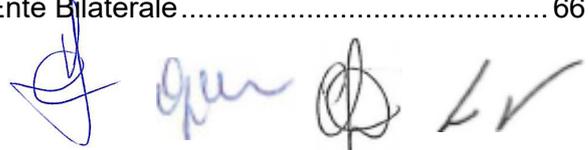
Premessa .....	11
Art. 1 – Ambito di applicazione CCNL .....	13
Art. 2 – Aspetti Generali .....	14
Art. 3 – Partecipazione alla vita sindacale .....	14
Art. 4 – R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale) .....	14
Art. 5 – Diritto d'affissione .....	14
Art. 6 – Assemblea .....	15
Art. 7 – Referendum .....	15
Art. 8 – Rappresentanza dei Lavoratori – Trattenuta sindacale .....	15
Art. 9 – Finalità della Contrattazione .....	16
Art. 10 – Livelli di Contrattazione .....	16
Art. 11 – Contrattazione Collettiva .....	16
Art. 12 – Contrattazione aziendale .....	16
Art. 13 – Flessibilità parziale e verticale .....	17
Art. 14 – Indennità di mancata contrattazione di secondo livello .....	18
Art. 15 – Esame congiunto territoriale .....	18
Art. 16 – Commissioni Paritetiche .....	18
Art. 17 – Efficacia del contratto .....	19
Art. 18 – Edizione .....	19
Art. 19 – Copie e deposito .....	19
Art. 20 – Distribuzione .....	20
Art. 21 – Efficacia del C.C.N.L. ....	20
Art. 22 – Definizioni .....	22
Art. 23 – Il normale rapporto di lavoro è a tempo pieno e indeterminato .....	26
Art. 24 – Istituti del nuovo mercato del lavoro .....	26
Art. 25 – Lavoro a tempo parziale: Definizione .....	29
Art. 26 – Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale .....	29
Art. 27 – Lavoro a tempo parziale: Condizioni di assunzione .....	30
Art. 28 – Lavoro a tempo parziale post Partum .....	31
Art. 29 – Lavoro a tempo parziale temporaneo per esigenze di assistenza o cura .....	32
Art. 30 – Assunzione - Documentazione .....	32
Art. 31 – Lavoro a Tempo Determinato: Durata massima - Deroghe – Precedenze .....	33
Art. 32 – Tredicesima mensilità .....	33
Art. 33 – Trattamento di Fine Rapporto .....	33
Art. 34 – Contratti di lavoro difensivi: definizione .....	33
Art. 35 – Contratti di lavoro difensivi: Solidarietà Difensiva .....	34
Art. 36 – Lavoro Ripartito: definizione .....	34



Art. 37 – Contrattazione di secondo livello e prossimità.....	35
Art. 38 – Contratti di reinserimento di Lavoratori disoccupati .....	35
Art. 39 – Telelavoro: definizione .....	35
Art. 40 – Telelavoro: tipologie .....	35
Art. 41 – Telelavoro: ambito.....	36
Art. 42 – Telelavoro: condizioni .....	36
Art. 43 – Telelavoro: formazione.....	36
Art. 44 – Telelavoro: postazione di lavoro.....	36
Art. 45 – Telelavoro: Protezione dei dati .....	37
Art. 46 – Telelavoro: Tempo di lavoro.....	37
Art. 47 – Telelavoro: Diritti del Telelavoratore.....	37
Art. 48 – Telecontrollo .....	37
Art. 49 – Competenza normativa della Commissione Bilaterale.....	37
Art. 50 – Lavoro Agile o Smart Working.....	38
Art. 51 – Definizione di Lavoro Agile.....	38
Art. 52 – Diritti collettivi.....	40
Art. 53 – Retribuzione Lavoro Agile .....	40
Art. 54 – Particolari indennità.....	40
Art. 55 – Sistema di comunicazione.....	40
Art. 56 – Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa .....	40
Art. 57 – Controlli a distanza.....	41
Art. 58 – Diritti sindacali.....	41
Art. 59 – Organizzazione della struttura lavorativa.....	41
Art. 60 – Diligenza e riservatezza .....	41
Art. 61 – Formazione .....	41
Art. 62 – Diritti di informazione.....	42
Art. 63 – Postazioni di lavoro .....	42
Art. 64 – Verifica dell’attività lavorativa .....	43
Art. 65 – Interruzioni tecniche .....	44
Art. 66 – Misure di protezione e prevenzione.....	44
Art. 67 – Comunicazione dell’Accordo .....	44
Art. 68 – Infortunio.....	45
Art. 69 – Lavoro Intermittente: definizione .....	45
Art. 70 – Lavoro Intermittente: trattamento economico .....	46
Art. 71 – Lavoro Intermittente: indennità di disponibilità.....	47
Art. 72 – Lavoro Intermittente: divieti e condizioni.....	48
Art. 73 – Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: Retribuzione e condizioni dei lavoratori somministrati .....	48
Art. 74 – Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: divieti e limiti .....	48



Art. 75 – Assunzione.....	49
Art. 76 – Visita medica preventiva.....	49
Art. 77 – Mansioni Promiscue del lavoratore.....	49
Art. 78 – Mutamento di mansioni .....	50
Art. 79 – Jolly.....	50
Art. 80 – Orario di lavoro: definizione .....	50
Art. 81 – Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.....	51
Art. 82 – Orario di lavoro: sospensione .....	51
Art. 83 – Orario di lavoro: lavoro discontinuo o di semplice attesa .....	51
Art. 84 – Personale non soggetto a limitazione d'orario .....	52
Art. 85 – Orario di lavoro dei minori.....	52
Art. 86 – Riposo settimanale .....	52
Art. 87 – Riposo giornaliero.....	52
Art. 88 – Riposo settimanale .....	53
Art. 89 – Permessi .....	54
Art. 90 – Festività.....	54
Art. 91 – Riduzione di Lavoro.....	55
Art. 92 – Pasti .....	56
Art. 93 – Congedo Matrimoniale .....	56
Art. 94 – Gravidanza e puerperio .....	56
Art. 95 – Ferie .....	57
Art. 96 – Malattia od infortunio non professionali.....	57
Art. 97 – Periodo di comporta .....	58
Art. 98 – Malattia Professionale od Infortunio Professionali.....	59
Art. 99 – Aspettativa non retribuita.....	60
Art. 100 – Aspettativa allo scadere del periodo di comporta.....	61
Art. 101 – Prestazioni Assicurative.....	61
Art. 102 – Tredicesima mensilità .....	61
Art. 103 – Trattamento di Fine Rapporto .....	61
Art. 104 – Trattamento di Fine Rapporto: corresponsione .....	61
Art. 105 – Trattamento di Fine Rapporto: anticipazioni.....	62
Art. 106 – Tutela della salute del Lavoratore .....	63
Art. 107 – Tutela delle Diversità .....	63
Art. 108 – Impianti di video sorveglianza.....	63
Art. 109 – Corresponsione della retribuzione .....	63
Art. 110 – Ente Bilaterale .....	64
Art. 111 – Iscrizione dei Lavoratori e dell'Azienda. Adempimenti obbligatori .....	65
Art. 112 – Contributo obbligatorio in favore dell'Ente Bilaterale.....	66



Art. 113 – Omissioni – Responsabilità .....	67
Art. 114 – Composizione delle controversie.....	67
Art. 115 – Previdenza Complementare .....	67
Art. 116 – Patronati .....	67
Art. 117 – Documento unico di regolarità contributiva (DURC) .....	67
Art. 118 – Contributo d’Assistenza Contrattuale (Co.As.Co).....	68
Art. 119 – Disciplina Contributiva.....	68
Art. 120 – Privacy .....	68
Art. 121 – Quadri .....	68
Art. 122 – Quadri: orario part-time speciale .....	68
Art. 123 – Quadri: formazione e aggiornamento .....	68
Art. 124 – Quadri: assegnazione della qualifica .....	69
Art. 125 – Quadri: assistenza sanitaria .....	69
Art. 126 – Classificazione Unica .....	69
Art. 127 – Classificazione Quadri, Impiegati ed Operai.....	72
Art. 128 – Patto di prova.....	98
Art. 129 – Paga Base .....	98
Art. 130 – Trattamento economico.....	99
Art. 131 – Indennità di cassa .....	99
Art. 132 – Scatti d’Anzianità.....	99
Art. 133 – Lavoro supplementare e straordinario .....	100
Art. 134 – Riposi compensativi per lavoro straordinario .....	101
Art. 135 – Trasferimento - Trasferta - Distacco o Comando.....	102
Art. 136 – Trasferimento.....	102
Art. 137 – Trasferta .....	103
Art. 138 – Trasfertisti .....	104
Art. 139 – Distacco .....	104
Art. 140 – Reperibilità .....	105
Art. 141 – Disponibilità all’intervento.....	107
Art. 142 – Diritto di chiamata .....	108
Art. 143 – Indennità e Modificabilità della presente disciplina .....	108
Art. 144 – Caso in cui l’Azienda è l’Appaltatore. ....	108
Art. 145 – Banca delle ore .....	109
Art. 146 – Trasferta per il personale non viaggiante .....	110
Art. 147 – Apprendistato.....	111
Art. 148 – Indumenti da lavoro.....	116
Art. 149 – Rispetto della persona.....	116
Art. 150 – Corresponsione della retribuzione .....	117



Art. 151 – Diligenza del lavoratore .....	118
Art. 152 – Fedeltà del lavoratore .....	118
Art. 153 – Collaborazione del lavoratore .....	118
Art. 154 – Riservatezza.....	119
Art. 155 – Correttezza.....	119
Art. 156 – Patto di non concorrenza.....	119
Art. 157 – Educazione.....	119
Art. 158 – Orario di lavoro .....	119
Art. 159 – Assenze .....	119
Art. 160 – Permessi .....	120
Art. 161 – Entrata ed uscita in azienda .....	120
Art. 162 – Divieti .....	120
Art. 163 – Visite di inventario e di controllo .....	120
Art. 164 – Norme Speciali .....	120
Art. 165 – Corresponsione della retribuzione .....	120
Art. 166 – Correttezza ed educazione.....	121
Art. 167 – Potere gerarchico .....	121
Art. 168 – Doveri del Lavoratore .....	121
Art. 169 – Disposizioni Disciplinari .....	122
Art. 170 – Codice disciplinare .....	124
Art. 171 – Recesso del Datore di lavoro.....	124
Art. 172 – Recesso del Lavoratore.....	125
Art. 173 – Periodo di preavviso .....	125
Art. 174 – Misure per la detassazione e decontribuzione .....	126
Art. 175 – Risarcimento danni.....	126
Art. 176 – Lavoro straordinario - notturno - festivo .....	126
Art. 177 – Allineamento Contrattuale per Lavoratori provenienti da altro CCNL .....	127
Art. 178 – Benefici fiscali accordi di secondo livello territoriali od aziendali .....	128
Art. 179 – Fondo di solidarietà bilaterale .....	128
Art. 180 – Ente Bilaterale Terziario Italiano - E.B.T.I. ....	128





## **PREMESSA**

Le Parti in seguito ad una attenta analisi dell'attuale situazione del lavoro, stabiliscono le criticità e cercano soluzioni che le riducano.

Questo CCNL si pone come un primo passo verso una rivisitazione critica delle soluzioni contrattuali esistenti.

### *Il Principio di Sussidiarietà*

Negli ultimi due secoli, siamo stati protagonisti di una serie di contrapposizioni ideologiche tra cui le più importanti hanno visto:

- da una parte chi vuole escludere le imprese a fronte di un liberismo economico;
- dall'altra parte coloro che vorrebbero comprimere la libertà economica e l'esistenza delle imprese.

Queste posizioni sono state foriere esclusivamente di una perdita di posti di lavoro, di una proliferazione abnorme del lavoro sommerso, e di una serie di contrapposizioni tra imprese e lavoratori.

In ottemperanza al principio di sussidiarietà:

1. il CCNL prevede istituti essenziali che rispondano ai bisogni della generalità dei Lavoratori;
2. la contrattazione di secondo livello mira a realizzare soluzioni economiche e normative utili alla realtà produttiva, in relazione al settore e agli specifici bisogni dei lavoratori.
3. si utilizzeranno assicurazioni integrative e la mutualità contrattuale;

Le Parti consce che il sistema normativo vigente anziché agevolare la ricerca di soluzioni paralizza il lavoro delle Parti Sociali caricando i Lavoratori solo di oneri previdenziali a fronte di una mancata tutela nell'ambito lavorativo.

Conseguentemente, il Lavoratore italiano risulta gravato da oneri contributivi che non consentono un potere d'acquisto pari a Lavoratori di altri paesi europei.

A risoluzione di questo problema le Parti si impegnano a contenere i costi di alcuni istituti contrattuali che sino ad ora sono stati premesse per abusi.

Rimane ferma la sproporzione di valore tra il costo per l'azienda per ora lavorata e l'effettiva retribuzione netta del lavoratore.

### *Partecipazione di Lavoratori e Datori di lavoro*

I Lavoratori ed i Datori di lavoro hanno facoltà di osservazioni e proposte di modifica sull'interpretazione autentica contrattuale alla Commissione Bilaterale.

### *Per concludere:*

Le Parti intendono con questo contratto promuovere lo sviluppo dell'attività imprenditoriale, del livello occupazionale e l'aumento della produttività nell'ambito delle *Aziende esercenti l'attività di Information Technology, commercio elettronico, di imprese esercenti servizi ausiliari del trasporto, assistenza, rimessaggio, e manutenzione al trasporto pubblico e privato, imprese che operano servizi di pulizie, servizi di manutenzione di beni mobili ed immobili, gestione del verde, servizi di conduzione e gestione impianti, servizi di controllo accessi, vigilanza non armata, portineria, sicurezza nei locali pubblici e privati, guardie del corpo ed ex bodyguard, gestione*

dei parcheggi, autolavaggi e manutenzione ordinaria e straordinaria dei mezzi di trasporto, servizi di call-center e centralino, servizi di assistenza alle aziende ed alle persone, dipendenti e soci lavoratori d' aziende organizzate in forma cooperativa che esercitano attività presso terzi con servizi in appalto in ausilio ad aziende e con gestione parziale e completa delle attività, pompe funebri e servizi funerari, Agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi, intrattenimento e antitaccheggio, Servizi poste e Pony express, della macellazione in proprio presso terzi.

Così si propone di implementare l'emersione del lavoro nero, l'innovazione e l'occupazione, la flessibilità della prestazione lavorativa ed il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro. Tutto ciò premesso allo scopo di sviluppare la competitività e favorire l'occupazione.

Quindi si implementa la contrattazione di secondo livello.

Le Parti, pertanto, decidono di costituire un sistema di relazioni sindacali e di contrattazione collettiva, volto alla salvaguardia del principio di sussidiarietà, del federalismo, della solidarietà, della flessibilità che risulti finalizzato alla massimizzazione dell'occupazione.

La sottoscrizione di questo Contratto Collettivo Nazionale, vuole essere strumento per la definizione dei minimi retributivi, per la composizione di un quadro normativo e di prescrizioni necessarie a configurare un rapporto di lavoro corretto ed al passo con i tempi.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si pone quindi come strumento idoneo a garantire sia la tutela dei Lavoratori che le necessità competitive delle Aziende.

Le Parti, al fine di massimizzare i principi di questo CCNL confermano la volontà di amplificare la contrattazione collettiva di secondo livello come strumento volto alla soluzione di eventuali situazioni di crisi occupazionale nel territorio e per i diversi settori produttivi.

Le Parti, nella contrattazione, definiscono il ruolo dell'Ente Bilaterale di Formazione, e delle sue articolazioni territoriali.

#### *Interpretazione contrattuale*

Nei casi in cui sorgano dubbi interpretativi relativi alle disposizioni di questo CCNL saranno risolti dalla Commissione Bilaterale sull'interpretazione Contrattuale che opererà con parere vincolante.



## **Art. 1 – Ambito di applicazione CCNL**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina i rapporti di lavoro subordinato sotto qualsiasi forma posti in essere tra le Aziende dei Settori di ausilio ai trasporti, di alloggio e rimessaggio natanti e barche da diporto e non, di gestione delle Merci e del Magazzinaggio e della Logistica in genere, tutte quelle attività similari ed affini che possono esservi ricomprese, dei Multiservizi, dei Call-Center, della Sicurezza Ausiliaria (con riferimento anche all'attività di bodyguard ed addetti alla sicurezza eventi sportivi e non) ed il relativo personale dipendente servizi ausiliari alle imprese, con le connesse attività di reception, conservazione, manutenzione e controllo degli immobili e degli accessi, centralino, segreteria, e controllo degli accessi, fino alle attività di presidio non armato di aree ed edifici, a quelle di prevenzione e primo intervento antincendio, controllo delle attività di spettacolo ed intrattenimento, assistenza sanitaria sociale socio- residenziale e non residenziale ,esercizi di portierato per l'accoglienza del pubblico presso edifici di rappresentanza, fattorinaggio e gestione degli archivi, movimentazione di oggetti e prodotti, prevenzione antincendio e logistica, servizi tecnici, amministrativi, front-desk, call centers, segreteria, reception, pulizie presso strutture ricettive e non, organizzazione eventi, gestione degli incassi, anche fiduciaria, di sussidio alla viabilità, agli spazi per il parcheggio e di addetti al ricovero dei veicoli, ed in particolar modo alle autorimesse, fabbricazione di altre macchine utensili, Fabbricazione di apparecchiature per illuminazione, Installazione di insegne elettriche e impianti luce (incluse luminarie per feste) - installazione di insegne elettriche - installazione di impianti luci e audio per manifestazioni - installazione di luminarie per feste - installazioni elettriche specializzate per stand espositivi, Noleggio di strutture ed attrezzature per manifestazioni e spettacoli: impianti luce ed audio senza operatore, palchi, stand ed addobbi luminosi - noleggjo di strutture ed attrezzature per manifestazioni e spettacoli senza operatore (palchi, stand, impianti luce, strumenti di amplificazione sonora, addobbi luminosi) - noleggjo di luminarie per feste, Gestione di parchi di divertimento, tematici e acquatici, nei quali sono in genere previsti spettacoli, esibizioni e servizi; Gestione di attrazioni e attività di spettacolo in forma itinerante (giostre) o di attività dello spettacolo viaggiante svolte con attrezzature smontabili, in spazi pubblici e privati, Servizi di pompe funebri e attività connesse, Confezione di articoli di abbigliamento; Confezione di articoli in pelle e pelliccia.

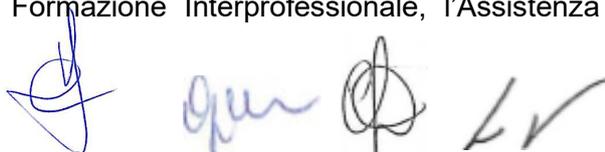
Per meglio definire si rivolge a tutti quei servizi riassunti con il termine di "Facility Management, Multiservizi e Pulizie, dell'Artigianato, delle Piccole e Medie Imprese e della Cooperazione".

Il presente CCNL disciplina in ottemperanza vigenti disposizioni di Legge, tutti i rapporti di lavoro subordinato, e anche quelli speciali, e le prestazioni effettuate durante periodi di "stages", dagli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e con le diverse attività formative, così come richiamate dal presente contratto.

Non ne è ammessa la parziale applicazione delle norme del presente CCNL salvo eventuali deroghe, consentite dalla contrattazione di secondo livello.

L'Azienda che applica questo CCNL dovrà darne comunicazione immediata alle associazioni datoriali firmatarie.

La corretta applicazione di questo CCNL comporta l'obbligo a carico dell'Azienda che applica il contratto di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti, ivi compresi: gli Enti Bilaterali Nazionali e territoriali, la Formazione Interprofessionale, l'Assistenza Sanitaria nelle forme



previste dal presente contratto, la Solidarietà e la Previdenza Complementare e l'iscrizione ad una delle associazioni datoriali firmatarie del presente CCNL per stipula.

Le quote ed i contributi versati all' Ente Bilaterale sono obbligatori per le Aziende che applicano il presente CCNL in quanto sono, a tutti gli effetti di legge, parte del trattamento contrattualmente dovuto al Lavoratore.

Il datore di Lavoro è tenuto, in caso d'omissione dei contributi all'Ente, a rispondere delle mancate prestazioni contrattualmente previste.

Il presente CCNL prevede il versamento obbligatorio delle quote di contributi all'assistenza contrattuale (Co.As.Co.) e il rispetto di tutto quanto previsto nel presente CCNL da parte dei soggetti che lo applicano puntualmente.

Le Parti convengono che le Aziende, fermo restando il rispetto della vigente normativa previdenziale e fiscale, si impegnino ad applicare integralmente il presente CCNL, così da poter accedere ai benefici previsti dalle norme regionali, nazionali e comunitarie, ai finanziamenti agevolati, alle agevolazioni fiscali e contributive, all'accesso ai fondi per la formazione continua erogati dai fondi interprofessionali, nonché ai Contratti Integrativi di secondo livello o le relative indennità sostitutive.

Per quanto non previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di Legge.

## **Art. 2 – Aspetti Generali**

Il CCNL è suddiviso in:

- 1) Disciplina Generale, contenente gli Istituti comuni a tutti i settori;
- 2) Disciplina Speciale, contenente le disposizioni di settore che, regolano i settori Autotrasporti, Logistica, Magazzini, Servizi in Appalto in genere e Multiservizi.

## **Art. 3 – Partecipazione alla vita sindacale**

Le Parti fanno espresso rinvio alla Legge 300/70 per la normativa riguardante partecipazione dei Lavoratori alla vita sindacale.

A pena di decadenza il monte ore previsto per i permessi sindacali retribuiti dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre d'ogni anno.

Non si prevede sostituzione con alcun tipo di indennità.

## **Art. 4 – R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale)**

Nell'Azienda può essere costituita, cioè nominata, ad iniziativa delle associazioni sindacali tanto nazionali che territoriali firmatarie del presente CCNL, in ogni unità produttiva, la "Rappresentanza Sindacale Aziendale – RSA", per la quale trova applicazione la disciplina prevista dalla L. 20 maggio 1970, n. 300.

In aggiunta a quanto sopra stabilito, nelle Aziende con oltre 5 Dipendenti, i Lavoratori, nei casi di contrattazione di secondo livello o crisi aziendale, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dall'orario di lavoro, nei limiti di 2 ore annue retribuite.

## **Art. 5 – Diritto d'affissione**

La Rappresentanza Sindacale Aziendale o la Rappresentanza Sindacale Unitaria ha diritto di affiggere, su appositi spazi, che il Datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi



accessibili a tutti i Lavoratori all'interno dell'unità produttiva, comunicazioni, pubblicazioni e testi inerenti materie d'interesse sindacale.

Tali comunicazioni dovranno riguardare esclusivamente materie d'interesse sindacale e del lavoro, ivi comprese le comunicazioni riguardanti le prestazioni erogate dagli Enti Bilaterali.

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

#### **Art. 6 – Assemblea**

I Lavoratori, in Aziende con oltre 15 Dipendenti, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue retribuite su richiesta sempre delle organizzazioni territoriali o nazionali.

La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea devono essere normalmente comunicati con preavviso di almeno 48 ore.

Il monte ore dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

Le assemblee saranno preventivamente concordate ed autorizzate dall'azienda con un preavviso di almeno 5 giorni per esigenze di natura tecnica/organizzativa e produttiva.

#### **Art. 7 – Referendum**

Il Datore di lavoro deve consentire lo svolgimento tra i Lavoratori, fuori dall'orario di lavoro, di referendum indetto dalla RSA o RSU, su materie inerenti all'attività sindacale, con diritto di partecipazione di tutti i Lavoratori appartenenti all'unità aziendale e/o alla categoria particolarmente interessata.

#### **Art. 8 – Rappresentanza dei Lavoratori – Trattenuta sindacale**

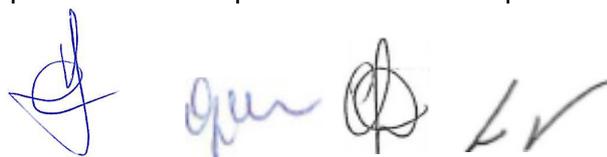
I Sindacati firmatari il presente CCNL esercitano il potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto di confronto con le controparti.

La RSA svolge le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale secondo le modalità definite nel presente contratto, nonché in attuazione delle scelte generali dei Sindacati firmatari.

L'Azienda provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei Dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una delega dagli stessi debitamente sottoscritta con il consenso dell'interessato al trattamento dei propri dati personali e sensibili. Tale delega avrà validità annuale con scadenza al 31 dicembre di ogni anno e tacitamente rinnovata fino alla revoca del Lavoratore interessato, che potrà intervenire in qualsiasi momento e che decorrerà dal primo giorno del mese in cui essa è stata rimessa alla Direzione aziendale, mediante lettera regolarmente sottoscritta dal Lavoratore.

Le Aziende, forniranno semestralmente, entro il mese di luglio e di dicembre, ai Sindacati sottoscrittori il CCNL, l'elenco dei Lavoratori iscritti.

L'ammontare del contributo sindacale in favore dei Sindacati firmatari, è pari all'1% della Paga Base Nazionale Mensile in vigore alle singole scadenze per 13 mensilità, in caso di rapporto part-time la stessa se pur riparametrata non potrà essere comunque mai inferiore a € 7,00.



L'importo delle trattenute dovrà essere versato, a cura dell'Azienda, sui conti correnti indicati dalla Segreteria Nazionale del Sindacato firmatario del presente CCNL cui il Lavoratore ha aderito, mensilmente e di norma contestualmente all'erogazione delle retribuzioni e, comunque entro il mese in corso. La delega dovrà contenere il consenso dell'interessato al trattamento dei propri dati personali e sensibili.

La trattenuta potrà essere altresì versata attraverso le apposite convenzioni stipulate con l'INPS da parte dei sindacati accreditati. In tal caso l'azienda è obbligata ad inserire il codice convenzione INPS nei moduli telematici di comunicazione periodica predisposti dall'INPS.

#### **Art. 9 – Finalità della Contrattazione**

Le Parti stabiliscono che la finalità della contrattazione collettiva non riguarda solo l'ambito retributivo, ma si configura come un vero e proprio impianto negoziale che comporta una visione unitaria degli obiettivi, delle strategie e dei comportamenti, mirati soprattutto alla salvaguardia dei livelli occupazionali. Quindi il ruolo del presente CCNL sarà di estendere ad ogni livello la rappresentanza delle Parti firmatarie, così da adeguare il presente CCNL alle singole realtà aziendali.

L'edizione predisposta a cura delle Parti stipulanti farà fede per l'utilizzo ufficiale ed esclusivo del presente CCNL.

#### **Art. 10 – Livelli di Contrattazione**

Le Parti concordano di disciplinare questo CCNL in coerenza all'obiettivo della creazione di nuova occupazione e della crescita fondata sull'aumento dell'efficienza e, ove compatibile, sull'incremento delle retribuzioni.

La contrattazione si svolgerà su due livelli:

1. primo livello: Contratto Collettivo Nazionale di settore;
2. secondo livello: Contratto Integrativo Territoriale od Aziendale e/o di settore.

#### **Art. 11 – Contrattazione Collettiva**

La contrattazione collettiva nazionale riconosce al Datore di lavoro il diritto di impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro.

Le Parti concordano che il CCNL ha la funzione di garantire a tutti i Lavoratori del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei trattamenti minimi economici e normativi.

Inoltre, il CCNL vuole assicurare e regolare il sistema di relazioni industriali sia a livello nazionale che territoriale od aziendale.

#### **Art. 12 – Contrattazione aziendale**

Le Parti riconoscono la necessità di strumenti contrattuali flessibili che si adattino alla mutevolezza dello scenario economico, oggi estremamente variegato alle singole realtà disciplinate dal presente CCNL. Auspicano che la contrattazione aziendale si sviluppi in tutte le realtà ove essa è possibile, prevedendo strumenti contrattuali integrativi collettivi nei casi in cui tale contrattazione non dovesse realizzarsi. In ogni caso la contrattazione collettiva ha carattere sussidiario rispetto alla contrattazione aziendale e, pertanto, sarà da essa sostituita nelle singole disposizioni definite. Le Parti riconoscono la fondamentale importanza della gestione

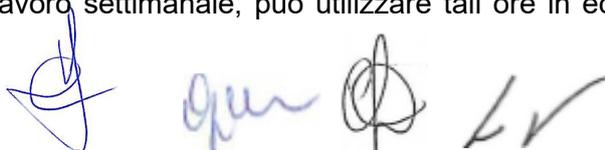


locale di una parte degli aspetti contrattuali e concordano sulla possibilità che la contrattazione aziendale, in casi e situazioni particolari può anche portare a risultati inferiori rispetto alla contrattazione collettiva sostituita, quando ciò avviene ad esempio per la salvaguardia di posti di lavoro minacciati.

### **Art. 13 – Flessibilità parziale e verticale**

Le parti, l'azienda, le associazioni dei lavoratori firmatarie del presente accordo hanno inteso interpretare ai sensi dell'art. 8 del D.L. 138/2011 convertito in L. 148/2011 che consente ai CCNL nazionali di derogare alla L. 78/2014, D.Lgs. 81/2015 e D.L. 87/2018 convertito in L. 96/2018 nel rispetto della Costituzione in materia di flessibilità. Pertanto atteso:

- Che l'istituto della flessibilità dell'orario di lavoro può costituire uno strumento di fondamentale importanza nel favorire la conciliazione tra il lavoro e le esigenze personali del lavoratore, nonché uno strumento utile a consentire la puntuale e corretta gestione e programmazione da parte del datore di lavoro per esigenze tecniche ed operative differenziate nel corso del tempo;
- Che la durata normale dell'orario di lavoro è articolata in 6 giornate. Con l'intensificazione dell'attività lavorativa l'azienda può adottare iniziative produttive che favoriscono e favoriranno l'incremento occupazionale di lavoratori altrimenti disoccupati e precari garantendo una occupazione certa, finalizzata alla soddisfazione della domanda;
- L'azienda, per far fronte all'incremento esponenziale della domanda, soprattutto durante alcuni periodi dell'anno, potrà adottare una organizzazione del lavoro ottimale e costante ma limitata alla natura stessa dell'ordine o commessa atteso che quasi tutti sono esclusivamente inerenti a eventi contingenti che devono soddisfare l'utente finale;
- Le parti, in ottemperanza alla normativa vigente, possono definire accorgimenti economici e normativi che limitano nel corso dell'anno il costo del lavoro, soprattutto attuando la flessibilità per garantire un servizio rapido ma non programmabile e/o prevedibile nel tempo;
- Ridurre l'orario ordinario di lavoro, a fronte di una successiva prevedibile intensificazione;
- Il personale è tenuto, in relazione alle specifiche funzioni assegnate e ove richiesto per esigenze di servizio, a prestare la propria opera anche oltre l'orario normale di lavoro;
- La durata giornaliera deve essere correlata alle esigenze della propria attività, agli incarichi affidati, all'orario di lavoro della struttura, alla funzionalità dei servizi con orario regolamentato;
- A fronte della prestazione di ore aggiuntive l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno e nel periodo di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore in riduzione con la stessa articolazione del periodo precedente;
- I lavoratori interessati, percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale;
- La flessibilità può essere utilizzata per posticipare l'orario di lavoro di inizio o per anticipare l'orario di uscita ovvero per avvalersi di entrambe le facoltà prevedendo i relativi recuperi entro e non oltre 6 mesi, previa consultazione con la RSA;
- Il personale cui sia richiesta la presenza in servizio per un numero di ore superiore a quello del normale orario di lavoro settimanale, può utilizzare tali ore in eccesso esclusivamente



per il recupero dei periodi di calo attività, fermo restando che potranno essere accorpate a ferie e permessi, previsto dalla normativa contrattuale;

- Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale per esigenze aziendali la prestazione lavorativa potrà essere distribuita diversamente nell'ambito della giornata, della settimana o del mese secondo le disposizioni di cui all'art. 6 del D.lgs. 81/2011 e prolungata fino al limite della durata normale del lavoro a tempo pieno, con un preavviso di 2 giorni lavorativi;
- Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzativa derivanti da concomitanti assenze di personale nel limite massimo annuale previsto dalla contrattazione collettiva;
- Al termine del rapporto verrà effettuato il conguaglio delle ore effettivamente lavorate ed eventuali ore in eccedenza e sarà effettuato il conguaglio.

#### **Art. 14 – Indennità di mancata contrattazione di secondo livello**

Per i Dipendenti delle Aziende che non percepiscono trattamenti economici collettivi eccedenti quelli spettanti in base al presente CCNL, sarà riconosciuta un'indennità di mancata contrattazione. L'indennità sarà erogata entro i primi 10 giorni di luglio.

Qualora, invece, fosse presente una contrattazione di secondo livello tale indennità non verrà erogata.

#### **Art. 15 – Esame congiunto territoriale**

Su richiesta di una delle Parti, per il livello regionale/provinciale od aziendale, le Associazioni imprenditoriali territoriali ed i Lavoratori, tramite le Organizzazioni Sindacali firmatarie, s'incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto territoriale, suddiviso per comparto merceologico e settore omogeneo, disposto al raggiungimento d'intese Aziendali, sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, "franchising", utilizzo di contratti di lavoro cosiddetti "atipici", contrattazione di secondo livello, eventuali deroghe previste dalla Legge, formazione e sicurezza sul lavoro, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile

#### **Art. 16 – Commissioni Paritetiche**

Con cadenza annuale di norma entro il primo semestre, le Parti, su richiesta di una di esse, esamineranno congiuntamente il quadro sociale ed economico del settore, le sue dinamiche strutturali, le prospettive di sviluppo, i più importanti processi d'innovazione.

Saranno valutati:

- 1 il processo di riforma del settore e i relativi processi di sviluppo e di che abbiano riflessi diretti o indiretti sull'esercizio delle singole attività tra loro omogenee;
- 2 sia sotto l'aspetto organizzativo, sia sotto l'aspetto formativo e professionale di tutti gli addetti le conseguenze dei suddetti processi di riforma sulla struttura del settore;



3 lo stato e la dinamica dell'occupazione: occupazione giovanile, i rapporti di praticantato breve o "stages" e di Apprendistato, i rapporti di formazione e lavoro, dei contratti a progetto, di collaborazione coordinata e continuativa, a tempo determinato, il telelavoro, il lavoro ripartito, e i lavori "atipici.

Saranno affrontate e definite, su richiesta di una delle Parti, in appositi incontri:

- a. gli indirizzi e gli obiettivi sui fabbisogni occupazionali, formativi e sulla riqualificazione professionale;
- b. lo studio delle problematiche connesse alla previdenza integrativa e all'assistenza sanitaria integrativa;
- c. la costituzione, a tutti i livelli, di funzionali strumenti bilaterali di settore;
- d. prevedere l'elaborazione e l'adozione di un codice etico di condotta sulla tutela della dignità della persona nel settore, tenuto conto delle risoluzioni e raccomandazioni Comunitarie (molestie sessuali, mobbing);
- e. la nomina dei membri e arbitri dei collegi d'arbitrato e la sede operativa degli stessi, così come previsto dal presente CCNL e dalla Legge.

#### **Art. 17 – Efficacia del contratto**

Per quel che concerne l'efficacia del contratto in essere va fatta un'armonizzazione per tutti i dipendenti in essere salvando tutti i diritti acquisiti fino a quel momento dallo stesso. In modo particolare si intende salvaguardare tutti gli aspetti di natura retributiva fermo restando che gli aspetti di natura normativa troveranno applicazione nel contratto in essere.

Le parti intendono che alla scadenza naturale del presente CCNL verrà automaticamente rinnovato per 6 mesi salvo disdetta da una delle stesse.

#### **Art. 18 – Edizione**

Il presente CCNL, nella sua forma di Testo Ufficiale, sarà editato nel testo conforme all'originale dalle Parti stipulanti che, insieme, ne hanno l'esclusività a tutti gli effetti.

Le Parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e 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 salvaguardia.

Gli Enti Istituzionali (C.N.E.L.: Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, I.T.L. Territoriali, ecc.), le Banche Dati ed i Lavoratori delle Aziende ove si applica questo CCNL, potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti informatici o stampandolo su carta.

In caso di controversia, sul testo applicabile, fa fede il Testo Ufficiale editato dalle Organizzazioni firmatarie con le eventuali modifiche disposte dalla Commissione Bilaterale sull'interpretazione contrattuale.

#### **Art. 19 – Copie e deposito**

Le Parti contraenti invieranno copia del presente CCNL al CNEL ed al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e, a richiesta, agli Enti Assicurativi Previdenziali ed Assistenziali interessati, e a tutti gli aventi diritto per Legge.



**Art. 20 – Distribuzione**

Il Datore di lavoro deve distribuire gratuitamente ad ogni singolo Lavoratore dipendente, in servizio o neo assunto, una copia del Testo Ufficiale del presente CCNL, previa sottoscrizione che ne attesti la consegna. Inoltre, il Datore di lavoro esporrà, in luogo accessibile ai Lavoratori, almeno l'estratto della parte disciplinare del presente CCNL.

**Art. 21 – Efficacia del C.C.N.L.**

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia obbligatoria solo ed esclusivamente nei confronti dei Lavoratori dipendenti di Datori di lavoro che operano nei settori assistenza, rimessaggio, e manutenzione ai trasporti, delle attività in appalto sia pubbliche che private, della cooperazione, di alloggio e rimessaggio natanti e barche da diporto e non, di gestione delle Merci quindi del Magazzinaggio e della Logistica in genere, tutte quelle attività similari ed affini che possono esservi ricomprese, dei Multiservizi, dei Call-Center, dei centralini, della Sicurezza Ausiliaria (con riferimento anche all'attività di bodyguard ed addetti alla sicurezza eventi sportivi e non) ed il relativo personale dipendente servizi ausiliari alle imprese, con le connesse attività di reception, conservazione, manutenzione e controllo degli immobili e degli accessi, centralino, segreteria, e controllo degli accessi, gestione del verde, servizi di conduzione e gestione impianti, fino alle attività di presidio non armato di aree ed edifici, a quelle di prevenzione e primo intervento antincendio, controllo delle attività di spettacolo ed intrattenimento, servizi di portierato per l'accoglienza del pubblico presso edifici di rappresentanza, portineria fattorinaggio e gestione degli archivi, movimentazione di oggetti e prodotti, prevenzione antincendio e logistica, servizi tecnici, amministrativi, front-desk, call centers, segreteria, reception, pulizie presso strutture ricettive e non, organizzazione eventi, gestione degli incassi, anche fiduciaria, di sussidio alla viabilità, agli spazi per il parcheggio e di addetti al ricovero dei veicoli, ed in particolar modo alle autorimesse, autolavaggi e manutenzione ordinaria e straordinaria dei mezzi di trasporto, servizi di assistenza alle aziende ed alle persone, dipendenti e soci lavoratori d' aziende organizzate in forma cooperativa che esercitano attività presso terzi con servizi in appalto in ausilio ad aziende e con gestione parziale e completa delle attività aziende esercenti l'attività di Information Technology, commercio elettronico, pompe funebri e servizi funerari, Agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi, intrattenimento e antitaccheggio, Servizi poste e Pony express, della macellazione in proprio presso terzi, Fabbricazione di apparecchiature per illuminazione, Installazione di insegne elettriche e impianti luce (incluse luminarie per feste) - installazione di insegne elettriche - installazione di impianti luci e audio per manifestazioni - installazione di luminarie per feste - installazioni elettriche specializzate per stand espositivi, Noleggio di strutture ed attrezzature per manifestazioni e spettacoli: impianti luce ed audio senza operatore, palchi, stand ed addobbi luminosi - noleggio di strutture ed attrezzature per manifestazioni e spettacoli senza operatore (palchi, stand, impianti luce, strumenti di amplificazione sonora, addobbi luminosi) - noleggio di luminarie per feste, gestione di parchi di divertimento, tematici e acquatici, nei quali sono in genere previsti spettacoli, esibizioni e servizi; Gestione di attrazioni e attività di spettacolo in forma itinerante (giostre) o di attività dello spettacolo viaggiante svolte con attrezzature smontabili, in spazi pubblici e privati, Servizi di pompe funebri e attività connesse, Confezione di articoli di abbigliamento; Confezione di articoli in pelle e pelliccia.



Per meglio definire si rivolge a tutti quei servizi riassunti con il termine di "Facility Management, Multiservizi e Pulizie" e che siano iscritti ad una delle parti datoriali stipulanti.

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

**Codici ATECO:**

- 01.6 Attività di supporto all'agricoltura e attività successive alla raccolta;
- 02 Silvicoltura ed utilizzo di aree forestali;
- 13.2 Tessitura;
- 14. Confezione di articoli di abbigliamento; Confezione di articoli in pelle e pelliccia
- 15.1 Preparazione e concia del cuoio;
- 27.40 Fabbricazione di apparecchiature per illuminazione;
- 27.40.02 Fabbricazione di luminarie per feste
- 28 Fabbricazione di macchine di impiego generale;
- 33 Riparazione e manutenzione ed installazione di macchine ed apparecchiature;
- 33.15 Riparazione e manutenzione di navi e imbarcazioni (esclusi i loro motori);
- 33.19 Riparazione di altre apparecchiature;
- 38 Attività di raccolta, trattamento e smaltimento dei rifiuti; recupero dei materiali;
- 39 Attività di risanamento e altri servizi di gestione dei rifiuti;
- 43.3 Completamento e finitura di edifici;
- 43.21.04 Installazione di insegne elettriche e impianti luce (incluse luminarie per feste) - installazione di insegne elettriche - installazione di impianti luci e audio per manifestazioni - installazione di luminarie per feste - installazioni elettriche specializzate per stand espositivi
- 45.2 Manutenzione e riparazione di autoveicoli;
- 45.4 Commercio, manutenzione e riparazione di motocicli e relative parti ed accessori;
- 49.3 Altri trasporti terrestri di passeggeri;
- 49.4 Trasporto di merci su strada e servizi di trasloco;
- 50 Trasporto marittimo e per vie d'acqua;
- 51 Trasporto aereo;
- 52 Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti;
- 53 Servizi postali e attività di corriere;
- 55 Alloggio;
- 56 Attività dei servizi di ristorazione;
- 58.19 Altre attività editoriali;
- 60 Attività di programmazione e trasmissione;
- 61 Telecomunicazioni;
- 62 Produzione di software, consulenza informatica e attività connesse;
- 63 Attività dei servizi d'informazione e altri servizi informatici;
- 68 Attività immobiliari;
- 73 pubblicità e ricerche di mercato;
- 74 Altre attività professionali, scientifiche e tecniche;
- 77 Attività di noleggio e leasing operativo;



- 77.39.94 Noleggio di strutture ed attrezzature per manifestazioni e spettacoli: impianti luce ed audio senza operatore, palchi, stand ed addobbi luminosi - noleggio di strutture ed attrezzature per manifestazioni e spettacoli senza operatore (palchi, stand, impianti luce, strumenti di amplificazione sonora, addobbi luminosi) - noleggio di luminarie per feste
- 78 Attività di ricerca, selezione, fornitura di personale;
- 79 Attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour operator e servizi di prenotazione e attività connesse;
- 80 Servizi di vigilanza e investigazione;
- 81 Attività di servizi per edifici e paesaggio;
- 82 Attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri servizi di supporto alle imprese;
- 86 Assistenza Sanitaria;
- 87 Servizi di assistenza sociale residenziale;
- 88 Altre attività di assistenza sociale non residenziale
- 90 Attività creative, artistiche e di intrattenimento;
- 91 Attività di biblioteche, archivi, musei ed altre attività culturali;
- 93 Attività sportive, di intrattenimento e di divertimento;
- 93.21.01 Gestione di parchi di divertimento, tematici e acquatici, nei quali sono in genere previsti spettacoli, esibizioni e servizi;
- 93.21.02 Gestione di attrazioni e attività di spettacolo in forma itinerante (giostre) o di attività dello spettacolo viaggiante svolte con attrezzature smontabili, in spazi pubblici e privati;
- 94 Attività di organizzazioni associative;
- 96 Altre attività di servizi per la persona;
- 96.03 - Servizi di pompe funebri e attività connesse
- 97 Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico.

## **Art. 22 – Definizioni**

I vari termini indicati nel presente CCNL si assumono nel seguente significato:

- a. **“Paga Base Nazionale Conglobata Mensile”** o **“PBNCM”**: comprende gli importi della retribuzione contrattualmente definita nella apposita Parte Speciale nei vari livelli per la generalità dei Lavoratori ed è comprensiva dell’indennità di contingenza di cui all’Allegato 3 del presente CCNL;
- b. **“Paga Base Conglobata Oraria”** o **“PBCO”**: la quota oraria che si ottiene dividendo la Paga Base Nazionale Conglobata Mensile per il divisore convenzionale 173 per i lavoratori che svolgono l'orario settimanale di 40 ore. Per i lavoratori con orario ordinario settimanale superiore alle 40 ore, il divisore si ottiene mediante la seguente formula =  $173:40 \times \text{Orario settimanale}$ , arrotondata alle cifre intere.

*Per esempio, per un lavoratore con orario settimanale di 48 ore, si calcolerà:  $173:40 \times 48 = 207$ .*

*Pertanto, per un lavoratore con orario ordinario settimanale di 48 ore, la Paga Base Conglobata Oraria si otterrà dividendo la “Paga Base Nazionale Conglobata Mensile” per 207;*

- c. **“Paga Base Conglobata Giornaliera”** o **“PBCG”**: si ottiene dividendo la Paga Base Nazionale Conglobata Mensile per il divisore convenzionale 26;
- d. **“Retribuzione Lorda Mensile Normale”** o **“RLMN”**: s'intende quella costituita dai seguenti elementi:
- paga base nazionale conglobata mensile;
  - eventuali scatti d'anzianità;
  - eventuali superminimi ed assegni “ad personam” continuativi;
  - elemento perequativo regionale (EPR);
  - tutti gli altri elementi retributivi derivanti dalla contrattazione individuale o collettiva che siano stati previsti utili per le retribuzioni differite ed il TFR.

Le retribuzioni condizionate quali premi presenza, indennità sostitutiva di trasporto, premi di produttività, indennità correlate ai modi della prestazione (quali indennità di trasferta, indennità trasfertisti, maggiorazioni di turno, indennità di maneggio denaro, ecc.) non rientrano nella RLMN e, quindi, non sono utili ai fini della determinazione delle aliquote orarie/giornaliere per le integrazioni d'infortunio o malattia, sia professionali sia extraprofessionali. Inoltre, tali voci retributive sono già comprensive dei ratei afferenti ferie, festività, riposi, tredicesima e TFR e, pertanto, sono ininfluenti nella determinazione retributiva di tali Istituti.

- e. **“Retribuzione Oraria Normale”** o **“RON”**: si ottiene dividendo convenzionalmente la “Retribuzione Lorda Mensile Normale” per 173 per i Dipendenti che svolgono l'orario settimanale di 40 ore. Per i Lavoratori con orario ordinario settimanale superiore alle 40 ore, il divisore si ottiene mediante la seguente formula =  $173:40 \times \text{Orario settimanale}$ , arrotondata alle cifre intere.

*Per esempio, per un lavoratore con orario settimanale di 48 ore, si calcolerà:  $173:40 \times 48 = 207$ .*

*Pertanto, per un lavoratore con orario ordinario settimanale di 48 ore, la Retribuzione Oraria Normale si otterrà dividendo la “Retribuzione mensile lorda normale” per 207.*

- f. **“Retribuzione Giornaliera Normale”** o **“RGN”**: si ottiene dividendo la Retribuzione Mensile Lorda Normale per il divisore convenzionale 26.
- g. **“Retribuzione Media Globale Giornaliera”** o **“RMGG”**: è la retribuzione che si calcola con i criteri indicati dall'INPS, normalmente pari a  $1/26^\circ$  (per gli Impiegati) o  $1/30^\circ$  (per gli Operai) dell'imponibile previdenziale del mese precedente, incrementato dei ratei di tredicesima mensilità, salvo che la stessa non sia stata frazionata o già contabilizzata in ratei mensili.
- h. **“Retribuzione Lorda Mensile di Fatto”** o **“RLMDF”**: s'intende la somma mensile dovuta al Lavoratore quale retribuzione, comprensiva di tutte le voci stabili dovute nel periodo considerato. Essa non comprende gli importi dovuti per lavoro straordinario contrattuale

(supplementare e/o straordinario), gli importi dovuti per i particolari modi della prestazione quando possono essere reversibili, quali indennità di trasferta, di turno di maneggio denaro e simili, gli importi condizionati e variabili, conseguenti ai “Premi di risultato” e simili, le indennità sostitutive (di permessi, di ferie, di preavviso, ecc.). Sono altresì esclusi gli importi dovuti al Lavoratore a ristoro di spese da egli sostenute in nome e per conto del Datore di Lavoro, quali rimborsi spese, rimborsi chilometrici e simili. Nel caso in cui la retribuzione del Lavoratore preveda un'integrazione mensile variabile, al fine di garantire un certo importo lordo mensile fisso, l'importo mensile garantito coincide con la “Retribuzione Lorda Mensile di Fatto”.

i. **“Divisori Convenzionali”:**

Orario: 173, ad esclusione dei lavoratori discontinui, per i quali il divisore sarà dato dall'orario

settimanale concordato (massimo 45 ore), moltiplicato per il coefficiente 4,33, con arrotondamento all'unità (con 45 ore settimanali:  $45 \times 4,33 = 194,85$ , arrotondato a 195). Nel caso di decimale pari a 0,5 l'arrotondamento sarà all'unità inferiore.

Giornaliero: 26.

j. **“Rimborso spese”:** s'intende il ristoro delle spese sostenute dal Lavoratore in nome e per conto del Datore, ivi comprese le spese di viaggio, vitto e pernottamento, nei limiti della normalità o preventivamente concordate, conseguenti al lavoro comandato al di fuori della sede abituale di lavoro.

k. **“Giorni”:** salvo che non sia diversamente precisato, il computo si effettua secondo i criteri dell'art. 2963 c.c.

l. **“Giorni lavorabili”:** il computo si effettua deducendo dai giorni dell'anno di calendario i giorni festivi, i giorni di riposo, quelli di ferie contrattualmente previste ed i giorni di festività infrasettimanali cadenti nell'anno;

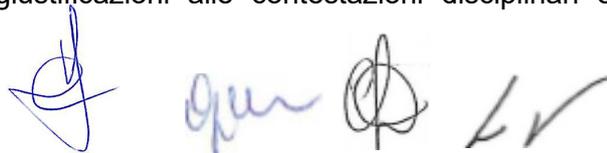
m. **“Giorni lavorati”:** coincidono con i giorni lavorabili nei quali vi sia effettivamente stata prestazione lavorativa. Al fine del calcolo di eventuali indennità giornaliere, i “giorni lavorati” sono pari ai gruppi di 8 ore ordinarie lavorate nel mese, con arrotondamento al quoziente intero superiore quando il resto di ore ordinarie lavorate è pari o superiore alla metà dell'orario ordinario giornaliero.

n. **“Azienda”, “Società”, “Datore di lavoro” e “Datore”:** sono termini utilizzati come sinonimi del soggetto giuridico titolare del rapporto di lavoro.

o. **“Lavoratore”, “Dipendente”:** 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 interessino una sola categoria di Lavoratori, sono usate le dizioni separate di Impiegato e di Operaio.



- p. **“Orario di Lavoro Normale”**: è la preventiva definizione dei termini iniziale e finale dell'orario di lavoro che, nel periodo considerato, compone il tempo di Lavoro Ordinario contrattualmente previsto (esempio 8:00 – 12:00 e 13:00 – 17:00 nel caso di 8 ore giornaliere distribuite su 5 giorni lavorativi per settimana).
- q. **“Lavoro supplementare”**: nel contratto a tempo parziale è così definito il lavoro prestato oltre l'orario contrattuale pattuito (orizzontale, verticale o misto) e l'orario contrattuale previsto a tempo pieno, entro il limite previsto dalla normativa vigente salvo accordi di secondo livello.
- r. **“Lavoro Straordinario”**: è il lavoro prestato al di fuori dei termini iniziale e finale dell'Orario di Lavoro Normale.
- s. **“Linee a Catena”**: quando i lavoratori sono impegnati all'interno di un processo produttivo in serie, con ritmo determinato dal flusso dei pezzi da lavorare presentati autonomamente ai lavoratori (nastri, catene, robot o simili) che non possono determinare il tempo di sequenza lavorativa. Normalmente vi sono più postazioni in serie che concorrono all'insieme delle operazioni con ripetizione costante dello stesso ciclo lavorativo su parti staccate di un prodotto finale.
- t. **“Anno Solare”**: spazio temporale di 365/366 giorni.
- u. **“Anno di Calendario”**: spazio temporale dal 1° gennaio al 31 dicembre.
- v. **“Turni Avvicendati”**: sistema di distribuzione dell'orario di lavoro articolato su più turni giornalieri, fissi o periodici. I turni avvicendati possono essere distribuiti sui c.d. “semi turni”, nel qual caso si svolgerà, alternativamente, dalle 6,00 alle 14,00 o dalle 14,00 alle 22,00 o con altro simile profilo aziendale concordato; altra soluzione prevede il “turno continuo giornaliero”, che prevede la distribuzione su tre turni nelle 24 ore, normalmente dalle 6,00 alle 14,00 o dalle 14,00 alle 22,00 o dalle 22,00 alle 6,00. Quest'ultimo turno, nella settimana si svolgerà all'interno degli estremi 6,00 del lunedì e 6,00 del sabato. Vi è poi la possibilità del lavoro a turni a “ciclo continuo”. In tal caso, i nastri orari prevedono la continuazione dei turni senza soluzione di continuità e i riposi settimanali saranno calendarizzati con distribuzione all'intero dell'intera settimana.
- w. **“Professionalità Omogenea”**: s'intendono mansioni lavorative rientranti nei contenuti professionali classificate nella medesima declaratoria, anche se appartenenti a profili diversi. Esse saranno nello stesso livello di inquadramento contrattuale, per cui determineranno lo stesso trattamento economico e normativo. Sono, quindi, mansioni con tra loro integrabili e/o intercambiabili.
- x. **“Lavoratore Assistito”**: così si qualifica il Lavoratore che, normalmente in un contenzioso con l'Azienda, esercita il suo diritto a farsi assistere o rappresentare dal Sindacato cui aderisce o conferisce mandato, per quanto previsto dalla Legge, per esempio: per la presentazione delle giustificazioni alle contestazioni disciplinari e assistenza presso il



Collegio di Conciliazione ed Arbitrato ai sensi dell'art. 7 della L. 300/1970; o in caso di richiesta di Convocazione Facoltativa presso la DTL ai sensi dell'art. 410 del c.p.c.; o in caso di Conciliazione Obbligatoria per licenziamento per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 7 della L. 604/1966, o, in particolare quando acconsente ad un accordo transattivo (ex art. 411 c.p.c.) ecc.

- y. **“Fine Settimana”**: il periodo che va dal venerdì dopo le ore 13:00, fino alle ore 6:00 del lunedì.
- z. **“Ferie Estive”**: il periodo che va dal primo luglio al 30 settembre.
- aa. **“Vacanze Natalizie”**: il periodo che va dal sabato precedente al 7 dicembre al sabato seguente il 7 gennaio.
- bb. **“Vacanze Pasquali”**: il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo alla Pasqua.
- cc. **“Periodo di Comporto”**: è il periodo di conservazione del posto di lavoro del lavoratore assente per malattia od infortunio. Il periodo di comporto può essere secco, quando considera solo un evento morboso o frazionato quando considera più eventi morbosi in un arco temporale. Nel presente CCNL, il periodo di comporto, è frazionato. Entro tale periodo, il Datore di lavoro, salvo i casi di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo oggettivo o soggettivo, non potrà licenziare il Lavoratore.
- dd. **“Generalità dei lavoratori”**: s'intende che il fatto in questione riguarda tutti i lavoratori di una determinata categoria (operai od impiegati) o di un reparto (servizio, settore aziendale ecc.) o dell'intera Azienda.
- ee. Nel presente CCNL si definiscono:
  - “Piccola Impresa” o “Piccola Azienda”, quando essa ha fino a 5 dipendenti.
  - “Media Impresa” o “Media Azienda”, quando essa ha da 6 a 15 dipendenti.
  - “Grande Impresa” superiore ai 16 dipendenti.

### **Art. 23 – Il normale rapporto di lavoro è a tempo pieno e indeterminato**

In assenza di esplicita diversa pattuizione scritta, il contratto di lavoro si considera a tempo pieno ed a tempo indeterminato.

A far data dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 23 del 04 marzo 2015 il rapporto di lavoro a tempo indeterminato è sottoscritto ai sensi della L. 183/2014 (Jobs Act) e della L. 96/2018 e s.s. (ex Decreto Dignità) con tutele crescenti per il dipendente.

La scelta riguardo la tipologia contrattuale a tempo determinato o indeterminato è demandata alla discrezionalità delle parti.

### **Art. 24 – Istituti del nuovo mercato del lavoro**

Si evidenziano le seguenti tipologie:

#### **A. Nuovo mercato del lavoro**



*- Tempo parziale*

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 deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

*- Tempo determinato*

È ammessa l'assunzione di Lavoratori con contratto a tempo nel rispetto delle disposizioni previste dagli artt. 19 e ss del dl.gs 81/2015. La normativa in materia stabilisce alcuni divieti e limitazioni e disposizioni particolari in materia di superamento dei termini inizialmente concordato, di proroga dello stesso e di reiterazione del contratto a termine. È vietata ogni discriminazione rispetto agli assunti con contratto a tempo indeterminato. Il Contratto di lavoro a Tempo Determinato, a pena di nullità, deve risultare da atto scritto.

*- Contratti di solidarietà*

Consistono nella riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione. Fronte il mantenimento di tutti i posti di lavoro si può procedere alla decurtazione del salario dal 15% al 30% con il coinvolgimento di tutti i lavoratori. Si precisa che, se, il lavoratore non è interessato può procedere alle dimissioni senza il diritto del preavviso.

*- Lavoro a domicilio*

Il Lavoratore presta la sua attività a casa propria od in locali di sua pertinenza e comunque non in locali di pertinenza del Datore di lavoro. Eventuale lavoro a domicilio dovrà risultare da atto scritto che ne precisi tutte le condizioni. Si precisa che il datore di lavoro è tenuto alla stregua di tutti i lavoratori a formare tali lavoratori in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, come previsto dal T.U. 81/2008. In questo caso il datore di lavoro deve avere libero accesso nel luogo di lavoro al fine di organizzare e verificare tutto quello che prevede la legge ed il contratto stesso.

*- Contratto Telelavoro*

È una forma di organizzazione del lavoro a distanza, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il Telelavoratore (Lavoratore dipendente) e l'Azienda, che le Parti reputano particolarmente utile alle lavoratrici al fine di conciliare i tempi di lavoro con le esigenze familiari.

Il Telelavoro è solo un modo particolare di svolgimento della prestazione lavorativa, ed è parte dell'organizzazione dell'Azienda, 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 l'identica attività nei locali aziendali. In quanto compatibile, il telelavoratore è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo del Datore di lavoro. Si precisa che il datore di lavoro è tenuto alla stregua di tutti i lavoratori a formare tali lavoratori in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, come previsto dal T.U. 81/2008.

*- Lavoro intermittente*

Il lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un Lavoratore si pone a disposizione di un Datore di lavoro in periodi predeterminati che ne può utilizzare le prestazioni a carattere discontinuo o intermittente, a domanda o nei limiti particolari stabiliti. Il Contratto può essere stipulato anche a tempo determinato. Il Contratto di lavoro intermittente è disciplinato dal CCNL ma, in ogni caso, si può stipulare per certe classi di età. Deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

*- Somministrazione di lavoro*

In relazione alla specificità dell'organizzazione aziendale e al fine di rispondere alle mutevoli esigenze di mercato il limite fissato è del 30%, come stabilito dal decreto legge 87/2018 convertito in L. 96/2018. Si specifica che, in determinati periodi dell'anno per eventi imprevedibili e non programmabili, le assunzioni vengono liberalizzate, previa consultazione con le RSA aziendali e segreterie territoriali firmatarie del presente CCNL. Il contratto di somministrazione deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

**B. Lavori atipici**

*- Lavoro parasubordinato (co.co.co non eterorganizzato)*

Il Collaboratore è tenuto all'iscrizione in apposita "gestione separata" dell'INPS e la contribuzione è per due terzi a carico del Committente e per un terzo a carico del Collaboratore. L'assicurazione INAIL è quella prevista per l'attività svolta e la classificazione del Datore di lavoro (pari a quella che sarebbe dovuta per un Lavoratore subordinato che svolga le medesime mansioni). Agli effetti fiscali il lavoro parasubordinato è "assimilato" al lavoro subordinato. Il contratto di lavoro parasubordinato deve risultare da atto scritto, a pena di nullità e non deve essere eterorganizzato od essere eterodiretto, a mente del disposto di cui all'art 2 D.Lgs. 81 del 2015. Si precisa che la collaborazione che si intrattiene con il lavoratore, deve essere comunicata all'Ispettorato del Lavoro nei modi e nei tempi previsti dall'attuale normativa.

*- Tirocini*

Costituiscono una forma di inserimento temporaneo all'interno dell'azienda, al fine di realizzare alternanza tra studio e lavoro, agevolare le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro o favorire l'inserimento di lavoratori svantaggiati (inoccupati, disoccupati, invalidi, ecc.). Non costituiscono rapporti di lavoro subordinato.

I tirocinanti dovranno essere assicurati contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL e presso idonea compagnia assicuratrice per la responsabilità civile verso terzi, per tutte le attività, interne ed esterne all'Azienda, svolte dal tirocinante.

I tirocini si possono svolgere, anche su proposta degli Enti Bilaterali, con apposite Convenzioni stipulate tra soggetti promotori e datori di lavoro interessati.



La durata massima del tirocinio è stabilita dalla Legge, attualmente dall'art. 7 del D.M. 149/1998.

Al tirocinante, il Datore di lavoro - Azienda Ospitante riconoscerà, nel caso di Tirocinio a tempo pieno, un rimborso spese di almeno € 400,00 mensili, salvo diversa e più favorevole previsione della legislazione regionale applicabile o degli accordi tra Azienda Ospitante e Tirocinante.

Si fa rinvio alle disposizioni di legge in materia (art 1 commi da 720 a 726 L. 234/21)

#### **Art. 25 – Lavoro a tempo parziale: Definizione**

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento d'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 ed a rispondere alle esigenze delle imprese e dei Lavoratori, concordano che il rapporto di lavoro a tempo parziale, per le nuove assunzioni o per il personale in servizio, possa essere di tipo:

- 1) orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni lavorativi;
- 2) verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- 3) misto, quando la prestazione è resa secondo una combinazione delle modalità orizzontale e verticale sopraindicate, e contempla giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

Si definisce lavoro supplementare il lavoro prestato tra l'orario parziale pattuito e l'orario a tempo pieno.

#### **Art. 26 – Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale.**

##### *Clausole flessibili:*

- a. L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale necessita, ordinariamente, della volontarietà di entrambe le Parti (Azienda e Lavoratore). Tale volontà deve risultare da atto scritto, nel quale devono essere indicati la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno. Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario a tempo pieno.
- b. Nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del Lavoratore formalizzato con atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di tempo parziale orizzontale, verticale o misto) e/o la possibilità di variare anche in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di tempo parziale verticale o misto). Le variazioni devono essere richieste al Lavoratore con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi. È fatta salva, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del Lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione



originariamente concordata, con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi. Le variazioni temporanee (meno di un mese) della collocazione temporale della prestazione lavorativa, richieste dal Datore di lavoro, comportano, per il periodo in cui le variazioni stesse sono effettuate, una maggiorazione retributiva, a titolo risarcitorio, del 5% della Retribuzione Oraria Normale.

- c. sempre con il consenso del lavoratore, nei casi di più intensa attività, necessità di sostituzione di Lavoratori assenti, provate esigenze produttive/organizzative, il datore di lavoro può ottenere una prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 25% del normale orario di lavoro mensile. La prestazione supplementare darà diritto a una maggiorazione del 10% della retribuzione oraria normale. Se il part-time è verticale, può essere consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto ai giorni concordati. In quest'ipotesi la maggiorazione riconosciuta sarà del 10% della retribuzione oraria normale.
- d. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa su richiesta del Lavoratore va temperata alle esigenze organizzative dell'Azienda. Le richieste di trasformazione fondate su gravi motivi (familiari, personali e/o produttivi) hanno diritto di precedenza

Il Datore o il Lavoratore, di fronte alla prestazione sistematica di lavoro supplementare, hanno diritto di consolidare nell'Orario Normale il lavoro supplementare effettivamente prestato con sistematicità.

Il Lavoro supplementare s'intende prestato con sistematicità ogniqualvolta sia richiesto ed effettuato oltre il 50% dei giorni/periodi lavorabili per almeno sei mesi solari.

Il consolidamento determina la comprensione della parte sistematica del lavoro supplementare nell'Orario Ordinario, con i conseguenti riflessi sulla determinazione delle retribuzioni differite, TFR, indennità, ecc. Dalla decorrenza del consolidamento e per la parte di lavoro consolidato, non sarà più dovuta la maggiorazione per lavoro supplementare.

Nell'ambito del Sistema di Informazione del presente CCNL saranno forniti, a richiesta, alle strutture bilaterali territoriali o nazionale, i dati sui contratti a tempo parziale stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

#### **Riepilogo delle maggiorazioni nel lavoro a tempo parziale**

<i>Descrizione lavoro parziale</i>	<i>Maggiorazione R.O.N*</i>
a. Variazione prestazione a tempo parziale;	5%
b. Supplementare nel Tempo Parziale orizzontale (entro i limiti del 25% del Normale Orario di lavoro mensile);	10%
c. Supplementare nel Tempo Parziale verticale in giorni diversi da quelli pattuiti.	10%

*\*Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.*

#### **Art. 27 – Lavoro a tempo parziale: Condizioni di assunzione**

Il rapporto di lavoro a tempo parziale, dovrà risultare da atto scritto conterrà i seguenti elementi:

1. il patto di prova;
2. la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi d'orario esistenti. La prestazione individuale sarà fissata tra Datore di lavoro e Lavoratore, in misura non inferiore ai seguenti limiti:
  - a. 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
  - b. 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
  - c. 532 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale;Solo con il preventivo consenso delle parti, i limiti di cui sopra non trovano applicazione.
3. il trattamento economico e normativo, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa ordinaria ridotta;
4. l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno;
5. l'eventuale previsione concordata della possibilità di lavoro supplementare o straordinario e richiamo della relativa regolamentazione;
6. l'eventuale previsione concordata della possibilità d'intensificazione in particolari periodi dell'anno (per stagionalità, festività, ecc.).
7. La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore, salvo diverso accordo sottoscritto in sede sindacale, potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

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

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale verticale per il week-end e/o festivi, cui possono accedere anche studenti e/o Lavoratori occupati a tempo parziale presso altro Datore di lavoro. In tal caso non opera alcun limite minimo alla durata settimanale della prestazione.

Sulla base di accordi aziendali, ovvero previo parere vincolante di conformità dell'ente bilaterale territoriale o, in mancanza nazionale, possono essere definite differenti modalità relative alla collocazione temporale della giornata di lavoro,

Ugualmente possono essere raggiunte intese differenti sulla durata della prestazione nel secondo livello di contrattazione, in presenza di specifiche realtà territoriali aziendali o in particolari condizioni soggettive dei lavoratori

#### **Art. 28 – Lavoro a tempo parziale post Partum**

Al fine di consentire alle Lavoratrici, assunte a tempo indeterminato, l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno d'età, le Aziende accoglieranno le relative istanze entro i limiti appresso indicati, in funzione della fungibilità della richiesta avanzata da uno dei genitori che desideri trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Nei Reparti/Uffici a professionalità omogenea, che occupano tra 10 e 20 Dipendenti a tempo indeterminato, ha diritto di fruire della riduzione dell'orario per post Partum un solo Lavoratore; tra 20 e 50 occupati, 2 Lavoratori; oltre 50, il 4% della forza occupata, a raggiungimento dell'unità.



Il Datore di lavoro accoglierà le richieste, nel rispetto delle esigenze organizzative, in funzione della fungibilità dei Lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica nella presentazione della domanda.

La richiesta di passaggio a tempo parziale dovrà essere presentata con un preavviso di almeno 30 giorni e dovrà indicare il periodo iniziale e finale per il quale si domanda la prestazione lavorativa ridotta.

La durata complessiva non potrà eccedere i 12 mesi, compiuti i quali solo l'accettazione (nei termini e con le precedenze contrattuali) di una nuova domanda permetterà l'eventuale prosieguo dell'orario a tempo parziale.

#### **Art. 29 – Lavoro a tempo parziale temporaneo per esigenze di assistenza o cura**

La richiesta di conversione da tempo pieno a tempo parziale per lavoratori che siano genitori di invalidi, tossicodipendenti, o parenti di primo grado riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio sarà verificata con apposita documentazione consegnata nelle mani del datore di lavoro.

#### **Art. 30 – Assunzione - Documentazione**

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di Legge.

L'assunzione a tempo determinato dovrà risultare da atto scritto, contenente, nel rispetto della normativa vigente e del D.Lgs. 104/2022, le seguenti indicazioni:

- la tipologia del contratto di assunzione;
- la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata prevista e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro che consentono l'apposizione del termine;
- la località in cui presterà la sua opera;
- la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
- l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
- la durata del patto di prova;
- le altre eventuali condizioni concordate.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare il cognome e nome e/o ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale del Datore di lavoro nonché tutti quei dati o notizie previste dalla Legge.

Il Lavoratore sottoscriverà per accettazione la lettera di assunzione.

Deve essere consegnato gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente CCNL.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
- documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- altri documenti e certificati che la parte Datoriale richiederà per le proprie esigenze, se dovuti.



Il Lavoratore dipendente dovrà dichiarare al Datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare tempestivamente i successivi mutamenti.

### **Art. 31 – Lavoro a Tempo Determinato: Durata massima - Derghe – Precedenze**

Avendo le Aziende una forte variabilità periodica degli adempimenti è necessario prevedere strumenti di flessibilità così come prevede anche la Legge (Banca delle ore, lavoro straordinario e lavoro straordinario con permesso compensativo, contratti a tempo determinato e lavoro somministrato).

Le Parti, pertanto, prevedono tutte le deroghe ammesse dalla Legge e raccomandano un uso corretto delle deroghe contrattuali e, al fine di evitare abusi.

Inoltre, è diritto del Lavoratore o del Datore richiedere alla Commissione Bilaterale Nazionale di Certificazione il parere di conformità sul Contratto a Tempo Determinato, previo inoltre dell'analitica documentazione sulla gestione del rapporto di lavoro e versamento del relativo contributo fisso.

Le parti stipulanti il presente CCNL, vista la nuova L. 96/2018 che regola i contratti a tempo determinato ed evidenziando difficoltà di natura organizzativa per eventi non preventivabili derivanti da: incrementi di commesse esistenti, in maniera temporale, acquisizioni di nuove commesse, start-up per nuove produzioni e comunque per eventi di qualsiasi natura che non possono essere preventivati anche afferenti l'ordinaria produzione aziendale, stabiliscono che il numero massimo di proroghe per ogni contratto a tempo determinato è pari a n. 6 e che la durata massima complessiva del rapporto a tempo determinato verso lo stesso lavoratore, anche interrotto, a parità di categoria legale, livello e mansioni è pari a 36 mesi. Si fa rinvio, per il resto al D.Lgs. 81/2015 e s.s.

### **Art. 32 – Tredicesima mensilità**

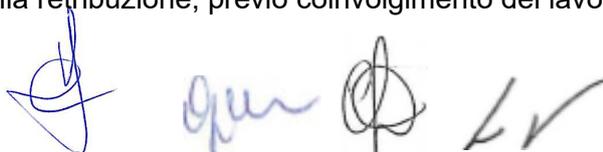
A partire dall'applicazione del rinnovo del presente CCNL la tredicesima mensilità verrà ripartita in numero 12 rate mensili ed erogata contestualmente alla retribuzione mensile.

### **Art. 33 – Trattamento di Fine Rapporto**

Alla scadenza del contratto a tempo determinato sarà corrisposto al Lavoratore il trattamento di fine rapporto maturato, tranne nei casi in cui il lavoratore faccia esplicita richiesta tramite QUIR (Quota integrativa della retribuzione) di inserimento di ratei mensili. Tanto come previsto dal D.Lgs. 81/2015.

### **Art. 34 – Contratti di lavoro difensivi: definizione**

Tramite accordo sindacale, nell'Azienda che abbia avviato procedure di mobilità o di riduzione del personale, è possibile ridurre l'orario di lavoro contrattuale, per tutti i Lavoratori, o per classi omogenee di essi, al fine di ridurre i licenziamenti previsti. In tal caso vi sarà integrazione, a norma di Legge, delle retribuzioni ridotte conseguenti alla riduzione dell'orario concordato potrà essere tra il 15 e il 30% della retribuzione, previo coinvolgimento dei lavoratori.



**Art. 35 – Contratti di lavoro difensivi: Solidarietà Difensiva**

Per periodi di prevista lunga riduzione di lavoro, dove si potrebbero configurare licenziamenti, con Contratto di secondo livello, il Datore di lavoro, con l'accordo della maggioranza dei Dipendenti assistiti dalle Associazioni Sindacali firmatarie, può accordarsi per una redistribuzione dell'attività lavorativa, con riduzione anche della retribuzione, onde evitare o ridurre i licenziamenti e la perdita di maestranze specializzate.

**Art. 36 – Lavoro Ripartito: definizione**

La contrattazione Aziendale, in caso d'utilità, può disciplinare il c.d. Contratto di Lavoro Ripartito, mediante il quale due Lavoratori dipendenti svolgono il medesimo lavoro alternandosi in un certo orario, lasciando loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro ma con garanzia d'esecuzione, assumendo essi in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa.

Ogni Lavoratore dipendente resta così personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa:

1. i Lavoratori a tempo ripartito hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio dell'impossibilità della prestazione, per fatti attinenti ad uno dei coobbligati, è posto in capo all'altro obbligato;
2. eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso d'impossibilità di uno o di entrambi i Lavoratori dipendenti coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del Datore di lavoro;
3. le dimissioni o il licenziamento di uno dei Lavoratori dipendenti coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo diversa intesa tra le Parti. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta dell'Azienda, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno od a tempo parziale;
4. il Lavoratore dipendente che stipula un contratto di lavoro ripartito, a parità di mansioni, riceve lo stesso trattamento del Lavoratore subordinato, in funzione delle ore di lavoro effettivamente prestate, con la stessa proporzione prevista per il lavoro a tempo parziale.
5. In caso di licenziamento, per motivi disciplinari, di uno dei Lavoratori coobbligati, il Lavoratore superstite potrà, entro 7 giorni dall'evento, rendersi disponibile ad eseguire l'intera prestazione o proporre, al Datore di lavoro, un candidato alla sostituzione del Lavoratore licenziato.

In caso di mancato superamento del periodo di prova da parte del sostituto, l'accordo stipulato si estingue.



Il Datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza annuale la RSA e, entro il 1° marzo d'ogni anno, l'Ente Bilaterale territoriale o, in mancanza, Nazionale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro ripartito.

### **Art. 37 – Contrattazione di secondo livello e prossimità**

Alla contrattazione di secondo livello, da effettuarsi tra le Parti stipulanti il presente CCNL, è demandato di approfondire:

- 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;
- il carico di lavoro e gli eventuali strumenti di telecontrollo;
- l'eventuale fascia di reperibilità;
- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono l'effettiva autonoma gestione del tempo di lavoro al telelavoratore;
- le fattispecie disciplinarmente rilevanti per il telelavoratore e le relative sanzioni.

### **Art. 38 – Contratti di reinserimento di Lavoratori disoccupati**

Per tali contratti, restano in ogni caso applicabili, se più favorevoli, le disposizioni dell'Art. 20 della Legge 223/91, in materia di contratto di reinserimento dei Lavoratori disoccupati.

### **Art. 39 – Telelavoro: definizione**

Il Contratto di Telelavoro, che permette lo svolgimento totale o parziale dell'opera dall'abitazione del lavoratore o da sede esterna a quella ordinaria aziendale di lavoro, si presta particolarmente a conciliare i tempi di vita e lavoro delle lavoratrici dipendenti o dei genitori di minori di anni 12 (dodici) o di disabili o che siano impegnati nell'assistenza di familiari ammalati o anziani. In tale caso, le leggi prevedono la possibilità di utilizzare apposite agevolazioni, alle quali si rinvia. Per le sue caratteristiche, il Telelavoro si presta particolarmente ad essere applicato in ambito impiegatizio. Il Telelavoro è una forma d'organizzazione del lavoro a distanza, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il Telelavoratore (Lavoratore Dipendente) e lo Studio.

Il Telelavoro è solo un modo particolare di svolgimento della prestazione lavorativa ed 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 e doveri dei Lavoratori Dipendenti che svolgono l'identica attività nei locali aziendali. Pertanto, in tutto quanto compatibile, il telelavoratore è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo aziendale.

### **Art. 40 – Telelavoro: tipologie**

Il Telelavoro può essere di tre tipi:



- a) domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore;
- b) remotizzato od 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;
- c) misto: nel caso in cui solo parte della prestazione complessiva avvenga all'interno dell'Azienda.

**Art. 41 – Telelavoro: ambito**

Il Telelavoro si applica esclusivamente ai Lavoratori subordinati.

Il Telelavoro, può svolgersi a tempo pieno ed anche con contratto a tempo parziale o a tempo determinato.

Il centro di Telelavoro o la singola postazione nell'abitazione del telelavoratore non configurano un'unità produttiva autonoma dell'Azienda.

**Art. 42 – Telelavoro: condizioni**

Il Telelavoro ha carattere volontario sia per il Datore che per il Lavoratore. Se il Telelavoro non è previsto nel contratto d'assunzione, il Lavoratore è libero di accettare o respingere l'offerta prospettata nel corso del normale rapporto di lavoro, di svolgere Telelavoro. Il compito d'individuare i modi per esercitare il diritto alla reversibilità è demandato alla Contrattazione di secondo livello o, nei casi singoli, agli accordi individuali assistiti. La Società dovrà fornire al Telelavoratore le relative informazioni, in particolare sul Responsabile di riferimento o ogni altra figura cui potrà rivolgersi per questioni di lavoro e le modalità di comunicazione.

La Società renderà note, per scritto, le fattispecie disciplinarmente rilevanti per il telelavoratore e le relative sanzioni.

**Art. 43 – Telelavoro: formazione**

I telelavoratori, a parità di prestazioni lavorative, 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 dalla Società o dalle strutture formative paritetiche locali, ove presenti, conformemente ai programmi approvati dalle strutture paritetiche regionali o nazionali per la specifica attività.

**Art. 44 – 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 e comunicate al telelavoratore all'atto della sottoscrizione del contratto di telelavoro, siano pro-quota temporale a carico del telelavoratore.

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

#### **Art. 45 – Telelavoro: Protezione dei dati**

L'Azienda adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software atti 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 in capo al telelavoratore.

È demandata alla contrattazione tra Azienda e Lavoratore ogni eventuale restrizione riguardante l'uso d'apparecchiature, strumenti, programmi informatici. All'atto della costituzione del rapporto, l'Azienda informerà il telelavoratore sulle sanzioni applicabili in caso di violazione. Il lavoratore è tenuto al rispetto dei dati personali, alla non divulgazione ed alla protezione degli stessi. In mancato rispetto di tali normative troveranno applicazione le norme vigenti in materia.

#### **Art. 46 – Telelavoro: Tempo di lavoro**

Il Telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro. Non sono applicabili al telelavoratore le norme previste dal D. Lgs. 66/2003, in riferimento all'orario di lavoro.

#### **Art. 47 – Telelavoro: Diritti del Telelavoratore**

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

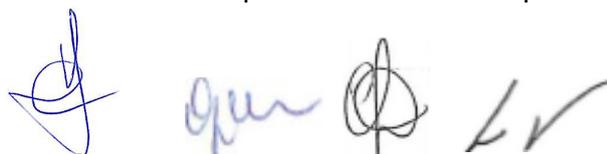
Il Lavoratore dipendente che passa al Telelavoro nel corso del rapporto conserva, a parità di professionalità richiesta, di lavoro svolto e di tempo dedicato, le condizioni economiche precedentemente acquisite.

#### **Art. 48 – Telecontrollo**

L'Azienda, previo accordo sindacale, può instaurare strumenti di telecontrollo nel rispetto sia del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e s.m., 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. 49 – 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.



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 determinazione in concreto degli strumenti che permettono l'effettiva autonoma gestione del tempo di lavoro al telelavoratore;
5. il diritto alla reversibilità.

#### **Art. 50 – Lavoro Agile o Smart Working**

Ai sensi della Legge 22 maggio 2017, n. 81 Capo II articolo 18 e seguenti, il presente CCNL regola il Lavoro Agile subordinato, la prestazione lavorativa svolta dal lavoratore che mediante accordo organizza il lavoro per obiettivi, fasi o cicli di lavoro senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.

#### **Art. 51 – Definizione di Lavoro Agile**

1. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa entro i limiti di orario di lavoro previsti dal presente CCNL.
2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
3. L'accordo, relativo alla modalità di lavoro agile, stipulato per iscritto, disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, gli strumenti da utilizzare, i tempi di riposo e di lavoro, la disconnessione del lavoratore. L'accordo può essere a tempo termine o indeterminato. In entrambi i casi il recesso non può avvenire, con un preavviso inferiore ai 15 giorni.

I rapporti di Lavoro Agile possono essere instaurati "ex novo" oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della struttura lavorativa.

Resta inteso che il lavoratore agile è in organico presso la struttura lavorativa di origine, ovvero, in caso di instaurazione "ex novo", presso l'unità lavorativa indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di lavoro agile saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- 1) volontarietà delle parti;
- 2) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- 3) pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinino nella struttura lavorativa;



- 4) definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di Lavoro Agile, quali la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;
- 5) garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale, ossia di analoghi livelli qualitativi dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;
- 6) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa;
- 7) assunzione da parte del datore di lavoro dei costi della strumentazione di lavoro informatica e/o telematica;
- 8) inviolabilità del domicilio del lavoratore, salvo gli accessi strettamente necessari per l'allestimento della postazione e l'adempimento degli obblighi che gravano sul datore;
- 9) inapplicabilità al lavoratore agile o smart worker delle norme sull'orario di lavoro, e degli altri istituti direttamente correlati allo svolgimento della prestazione in un luogo di pertinenza del datore di lavoro.

Gli agenti della instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente il datore di lavoro ed il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato, potrà essere assistito dalla R.S.U./R.S.A., o in caso di sua assenza, dalla struttura territoriale di una delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente C.C.N.L.

- 10) Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite Lavoro Agile concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione della modalità di lavoro.
- 11) il lavoratore può richiedere l'accesso al lavoro agile per cause di salute, di propria sicurezza, (Mobbing, molestie sessuali) a salvaguardia della propria incolumità o altre cause che possono ledere la salute o la sicurezza della persona, il datore di lavoro in tali casi e, ove possibile, può concedere l'accesso al Lavoro Agile o smart working.
- 12) In tutti i casi il datore di lavoro provvede a fornire al lavoratore agile le informazioni relative alla Direttiva 91/533/CEE, la specificità del lavoro da svolgere, la durata, se a tempo pieno o parziale considerando che le ore di lavoro sono quelle previste dal presente CCNL, i tempi di pausa o distacco dai sistemi informatici, il/i giorni in cui il lavoratore è a disposizione nella sede di lavoro nei casi di contratto a tempo pieno, la consegna dell'hardware, del software inclusi antivirus, password, webcam e tutti gli altri dispositivi ritenuti idonei dal datore di lavoro per garantire la sicurezza dei dati aziendali e della protezione alla privacy del lavoratore.



**Art. 52 – Diritti collettivi**

Gli smart workers hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda incluso il premio di produzione. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori e si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste. Gli smart workers sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente a quanto previsto dal presente CCNL.

I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione dello smart working conformemente a quanto previsto dal presente contratto collettivo nazionale.

**Art. 53 – Retribuzione Lavoro Agile**

Le parti convengono che la retribuzione per il lavoratore agile è quella prevista dal presente C.C.N.L. Lo smart workers fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal presente CCNL, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa. Tuttavia, al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del lavoro agile, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale. In ogni caso il datore di lavoro deve fare riferimento al CCNL per tutti gli altri istituti contrattuali, incluso il premio di produzione, che non possono in alcun modo o caso essere peggiorativi rispetto ai lavoratori in sede aziendale.

**Art. 54 – Particolari indennità**

Il Datore di lavoro nell'accordo scritto per l'accesso allo smart working del lavoratore, può comprendere anche un rimborso per il consumo di energia elettrica e del collegamento internet che deve essere proporzionale all'effettivo consumo che sopporta il lavoratore, nel caso di Home office, per le sole ore di lavoro, inclusa la pausa – disconnessione, previste dal contratto collettivo di riferimento e dall'eventuale contratto aziendale.

**Art. 55 – Sistema di comunicazione**

È fatto obbligo a ciascun lavoratore agile - salvo patto contrario espresso - di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro anche per via telematica.

Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza dello smart worker. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

**Art. 56 – Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa**

In caso di riunioni programmate dal datore di lavoro per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il lavoratore agile dovrà rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo



svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

#### **Art. 57 – Controlli a distanza**

Le parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al lavoratore agile le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Nell'accordo individuale di lavoro agile il datore di lavoro potrà comunicare al lavoratore le ulteriori modalità di svolgimento dei controlli, anche indiretti, delle prestazioni rese.

#### **Art. 58 – Diritti sindacali**

Ai lavoratori che espletino lavoro agile viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge nella struttura lavorativa, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai lavoratori agili di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso nella struttura lavorativa. L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente C.C.N.L.

#### **Art. 59 – Organizzazione della struttura lavorativa**

Le parti si danno atto che il lavoro Agile, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione della struttura lavorativa e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto a comunicare anticipatamente al datore il/i luogo/luoghi esterni all'azienda dove svolgerà il lavoro assegnato.

#### **Art. 60 – Diligenza e riservatezza**

Il lavoratore agile è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro. Il lavoratore agile non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.

#### **Art. 61 – Formazione**

Le parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano poste in essere iniziative tendenti a



salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al lavoro agile.

#### **Art. 62 – Diritti di informazione**

Il datore di lavoro è tenuto ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti nella struttura lavorativa.

Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 300/1970, il datore di lavoro provvederà ad inviare via email al lavoratore agile copia del presente C.C.N.L., considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità. Eventuali comunicazioni, anche di natura sindacale, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici. Il datore di lavoro provvede anche ad una forma di assicurazione contro danni accidentali dei beni aziendali messi a disposizione.

#### **Art. 63 – Postazioni di lavoro**

Le prestazioni di lavoro agile possono essere svolte dal lavoratore in ogni luogo idoneo, che garantisca una adeguata connessione internet e telefonica, il rispetto della privacy delle comunicazioni con il datore di lavoro, la sicurezza del lavoratore. In tal senso, l'accordo individuale di lavoro agile può meglio definire le caratteristiche del luogo ritenuto idoneo allo svolgimento della prestazione in lavoro agile.

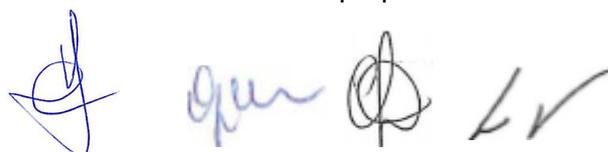
Il lavoro agile può svolgersi anche presso l'abitazione del lavoratore.

Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dallo smart worker per fini professionali. Il datore di lavoro provvede ad informare lo smart worker in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati. Lo smart worker è responsabile del rispetto di tali norme e regole. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito:

- a) ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, ecc.;
- b) alle sanzioni applicabili in caso di violazione.

#### *Strumenti di lavoro*

1. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita nell'accordo scritto in conformità di quanto previsto dalla legge, così come ogni questione in materia di costi.
2. Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un lavoratore agile svolto regolarmente, salvo che lo smart worker non faccia uso di strumenti propri.



3. Ove il lavoro agile venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla proporzionale compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi al collegamento internet, al consumo elettrico presunto e ad un buono pasto giornaliero.
4. Il datore di lavoro fornisce allo smart worker dei supporti tecnici e software necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.
5. Il datore di lavoro, in conformità di quanto in tal senso previsto dalla legislazione, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dallo smart worker.
6. In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro lo smart worker dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.
7. lo smart worker avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.
8. Il lavoratore, nei casi previsti dal precedente comma 7, potrà essere soggetto a provvedimenti disciplinari previsti dal presente CCNL.

**Art. 64 – Verifica dell'attività lavorativa**

Il datore di lavoro o suo incaricato, attraverso lo strumento della webcam, ha diritto alla periodica verifica dell'andamento del lavoro assegnato allo smart worker alle medesime condizioni di verifica che il datore di lavoro farebbe con un lavoratore di pari mansioni in presenza nei locali aziendali.

Allo stesso modo di cui al precedente comma, lo smart worker ha diritto a dialogare con il Responsabile preposto per qualsiasi chiarimento inerente il lavoro a cui è stato assegnato.

Nell'accordo scritto va indicato il responsabile aziendale che può procedere alla verifica e all'assistenza.

Allo stesso modo, nell'accordo scritto va indicato il Rappresentante Sindacale Aziendale o Rappresentante Sindacale Unitario o il Rappresentante Sindacale Provinciale e il Rappresentante per la Sicurezza. In questo caso lo smart worker può collegarsi col proprio rappresentante sindacale o Rappresentante per la Sicurezza solo durante la pausa-disconnessione. La webcam o strumento similare comunque idoneo a riconoscerne il volto, deve essere posizionato, in accordo col datore di lavoro o suo incaricato, in modo che sia visibile il volto del lavoratore.

La verifica da parte del datore di lavoro o suo incaricato, deve essere accompagnata da un codice di identificazione e da un conta-tempo diverso da quello della pausa-disconnessione e da altre cause impellenti che possono accorrere al lavoratore costringendolo alla



disconnessione temporanea. Il conta – tempo va comunque sempre previsto. Gli strumenti informatici devono consentire tale operazione.

**Art. 65 – Interruzioni tecniche**

Interruzioni nel circuito telematico o eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà ad intervenire perché il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore nella struttura lavorativa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Il lavoratore è tenuto ad avvisare il datore di lavoro tempestivamente, e comunque non oltre 1 h dall'evento, della interruzione o del malfunzionamento degli strumenti informatici o telefonici necessari al corretto svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile.

**Art. 66 – Misure di protezione e prevenzione**

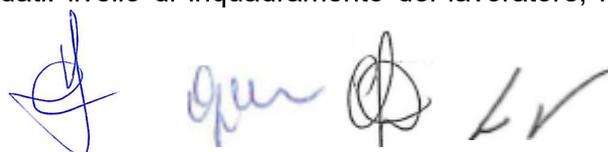
In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile di prevenzione e protezione della struttura lavorativa e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro, se individuata, e alle attrezzature tecniche ad essa collegate.

Ciascun addetto al lavoro agile è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro, se fornita dal datore di lavoro, nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. In ogni caso, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati.

Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni. Il datore di lavoro procederà alla stipula di una apposita convenzione per l'assicurazione dei locali, se predeterminati, in cui si svolge la prestazione di lavoro agile, nonché della persona e dei terzi che fisicamente vi accedono. In caso di lavoro agile con postazione fissa è previsto che sia installato un personal computer con video fisso o comunque con monitor a matrice attiva. I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti. Si fa rinvio, in tal senso, all'accordo applicativo del D.Lgs. n. 81/2008 allegato al presente C.C.N.L.

**Art. 67 – Comunicazione dell'Accordo**

L'azienda dovrà entro il termine di una settimana dall'attivazione del lavoro agile, fornirne comunicazione ad E.B.T.I. (Ente Bilaterale Terziario Italiano) di cui all'art 184 per i soli fini statistici sull'estensione dell'applicazione di tale strumento di flessibilità. La comunicazione dovrà fornire i seguenti dati: livello di inquadramento del lavoratore, mansione del lavoratore,



durata dell'accordo. Nessun dato sensibile dovrà essere inviato ad E.B.T.I. che, quindi, non è tenuto a richiedere la liberatoria ai sensi del D.lgs. 196/2003.

#### **Art. 68 – Infortunio**

Le parti convengono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'INAIL e delle Istituzioni preposte al fine di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del lavoro agile nei locali domestici.

#### **Art. 69 – Lavoro Intermittente: definizione**

È un contratto (tempo determinato od indeterminato) con il quale il Lavoratore si pone a disposizione di un'Azienda che può utilizzarne la prestazione, nelle seguenti ipotesi:

- a. per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo od intermittente e per i casi di svolgimento di lavoro straordinario come:
  - guardiani e personale di sorveglianza;
  - addetti a centralini telefonici privati;
  - fattorini;
- b. per prestazioni comunque rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 24 anni di età, ovvero da Lavoratori con più di 55 anni di età che siano iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento, anche pensionati;
- c. per prestazione da rendersi nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi individuati dalle Parti stipulanti il presente contratto.

Ai fini di una maggior chiarezza, per la stipula dei contratti di lavoro di cui alla lettera c) del presente articolo, s'intende:

- per "Fine Settimana" il periodo che va dal venerdì dopo le ore 13,00, fino alle ore 6,00 del lunedì;
- per "Ferie Estive" il periodo che va dal primo giugno al 30 settembre;
- per "Vacanze Natalizie" il periodo che va dal sabato precedente al 7 dicembre al sabato seguente il 10 gennaio;
- per "Vacanze Pasquali" il periodo che va dalla domenica delle Palme alla domenica successiva a quella pasquale.

Il Lavoratore dipendente intermittente non è computato nell'organico dell'Azienda, ai fini dell'applicazione di normative di Legge.

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e la lettera di assunzione deve indicare i seguenti elementi:

- a) la durata e le ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) il luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal Lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del Lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al Lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;



- d) le forme e modalità con cui il Datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Il Datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza annuale le Rappresentanze Sindacali Aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente. Si fa rinvio, per il resto, alle disposizioni di legge vigenti.

In considerazione della variabilità nella frequenza, durata e collocazione temporale degli interventi da svolgersi presso i punti vendita, è consentita la stipulazione con gli addetti al marketing operativo di contratti di lavoro intermittente, senza limitazioni rispetto alle fasce di età dei lavoratori ed al numero dei lavoratori occupati nell'impresa a tempo determinato o indeterminato, alle condizioni e con le modalità stabilite in sede di contrattazione di secondo livello.

#### **Art. 70 – Lavoro Intermittente: trattamento economico**

Tutti i trattamenti economici previsti dal CCNL dovranno essere riconosciuti ai Lavoratori Intermittenti in modo proporzionale al periodo effettivamente lavorato, mediante retribuzione oraria onnicomprensiva delle retribuzioni dirette, differite e in natura equivalenti a quelle spettanti, per lo stesso tempo lavorato e a parità di condizioni e mansioni, a un dipendente a tempo pieno e indeterminato dello stesso livello.

Si riportano i trattamenti da riconoscere al Lavoratore Intermittente:

##### **1) *Retribuzione Diretta:***

Per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, si dovrà riconoscere 1/173° della Retribuzione Individuale Mensile.

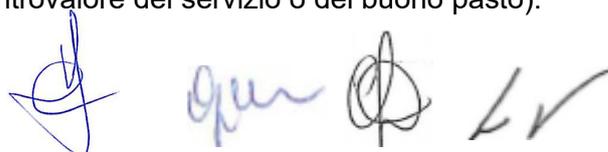
##### **2) *Retribuzione Differita:***

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

Le ferie saranno 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, il Lavoratore Intermittente matura 1:1904 ore di ferie per ciascuna ora effettivamente lavorata. Le ferie così maturate saranno godute dal Lavoratore o, in caso di recesso, monetizzate con le competenze di fine rapporto.

##### **3) *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 (indennità di viaggio, maggiorazioni per lavoro straordinario o notturno, indennità di cassa o di maneggio denaro, indennità mensa o controvalore del servizio o del buono pasto).



4) *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.

Per quanto precede, le Parti concordano quanto segue:

- 1) per i Lavoratori Intermittenti, i Datori di lavoro non dovranno versare la contribuzione afferente la "Gestione Speciale", né dovranno riconoscere l'Elemento Perequativo Sostitutivo, contrattualmente previsto per i tempi determinati fino a 12 (dodici) mesi;
- 2) I contributi per le prestazioni dell'Ente Bilaterale (Certificazioni, Interpretazioni contrattuali, ecc.) dovuti alla "Gestione Ordinaria", in tutti i casi di ricorso al lavoro intermittente, saranno stabiliti dall'E.B.T.I.
- 3) Ai Lavoratori Intermittenti dovrà essere riconosciuta per ciascuna ora lavorata un'Indennità Sostitutiva di Prestazioni integrative al S.S.N. e assicurative degli Enti Bilaterali, pari ad € 0,24. Tale indennità, non sarà utile alla determinazione della retribuzione oraria spettante e, quindi, anche al calcolo della tredicesima mensilità, delle ferie e del T.F.R.

**Art. 71 – Lavoro Intermittente: indennità di disponibilità**

Qualora il Lavoratore, a richiesta del Datore, s'impegni a restare a disposizione in attesa della chiamata, garantendo quindi la sua prestazione lavorativa in caso di necessità del Datore stesso, quest'ultimo è tenuto a corrispondergli mensilmente una "indennità di disponibilità" che non può essere inferiore al 20% della retribuzione mensile normale (RMN).

Con il contratto individuale, che dovrà essere in forma scritta, saranno stabilite le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità.

Il Lavoratore che, per malattia od altra causa, sia nell'impossibilità di rispondere alla chiamata, salvo provata forza maggiore, deve informare tempestivamente e, comunque, non oltre 8 ore dall'inizio dell'impedimento, il Datore di lavoro, precisando la prevedibile durata dell'impedimento.

Se il Lavoratore non informa il Datore di lavoro nei termini anzidetti, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata è compreso nella fattispecie dell'assenza ingiustificata, ed esperite le procedure ex art. 7 L. 300/70 il Lavoratore, quale sanzione, potrà perdere il diritto all'indennità di disponibilità con eventuale richiesta del Datore di lavoro del risarcimento del danno eventualmente arrecato, salva diversa previsione del contratto individuale.

Nel periodo di temporanea indisponibilità, per qualsiasi causa dovuta, il Lavoratore non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Qualora il lavoratore dovesse *non rispondere alla chiamata senza giustificazione*, può incorrere nel licenziamento o può perdere o dover restituire la quota di indennità riferita al periodo successivo al rifiuto.



L'indennità di disponibilità è soggetta a contribuzione previdenziale ma è esclusa dal computo delle retribuzioni dovute per mensilità differite, festività e ferie e non è utile nella determinazione del TFR.

**Art. 72 – Lavoro Intermittente: divieti e condizioni**

L'Azienda non può ricorrere al lavoro a chiamata nei seguenti casi:

- 1 qualora il Datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D.Lgs. 81/2008);
- 2 al fine di sostituire Lavoratori in sciopero;
- 3 quando abbia proceduto a licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nelle identiche mansioni, nei 3 mesi precedenti l'assunzione di collaboratore intermittente;
- 4 quando siano in corso, per identiche mansioni, riduzioni dell'orario di lavoro con ricorso all'integrazione salariale in deroga, ordinaria o straordinaria.

**Art. 73 – Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: Retribuzione e condizioni dei lavoratori somministrati**

Ai Lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui al precedente articolo presso l'utilizzatore, sono riconosciute, qualora più favorevoli, le retribuzioni previste nel presente CCNL, salvo le aree d'esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro e, salvo diversi accordi, le prestazioni dell'Ente Bilaterale.

I Lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che sono somministrati presso l'Azienda che adotta il presente CCNL, impiegati per le fattispecie di cui al precedente articolo, non possono superare normalmente il 30% dei tempi indeterminati, ad eccezione di aperture stagionali, start-up, commesse non prevedibili e preventivabili, sostituzioni per malattia o maternità e per figure la cui presenza in organico non può essere considerata duratura. Tutte queste figure non troveranno l'applicazione tanto per il numero quantitativo quanto per le causali previste dalla L. 96/2018.

**Art. 74 – Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: divieti e limiti**

L'Azienda non può ricorrere al lavoro a chiamata ed alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:

- 1 qualora il Datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D.Lgs. 81/2008);
- 2 al fine di sostituire Lavoratori in sciopero;
- 3 quando abbia proceduto a licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nelle identiche mansioni, nei 3 mesi precedenti l'assunzione di collaboratore intermittente;
- 4 quando siano in corso, per identiche mansioni, riduzioni dell'orario di lavoro con ricorso all'integrazione salariale in deroga, ordinaria o straordinaria.

I Lavoratori occupati non sono computati nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di Legge o dei limiti previsti dal CCNL.

L'utilizzatore comunica, entro il 31 dicembre d'ogni anno, tramite l'Organizzazione dei Datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, all'Ente Bilaterale il numero ed i motivi dei contratti di lavoro a chiamata e di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei Lavoratori interessati, il numero dei Lavoratori assunti direttamente dall'Azienda.



### **Art. 75 – Assunzione**

L'assunzione del personale deve essere regolarmente effettuata secondo le norme di Legge in vigore.

L'assunzione, in tutti i casi, dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- a. tipo di contratto;
- b. mansione, qualifica e livello di inquadramento attribuiti al Lavoratore;
- c. data di assunzione;
- d. luogo e/o posto di lavoro;
- e. orario di lavoro;
- f. termine del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;
- g. durata del patto di prova (entro i limiti contrattuali);
- h. trattamento economico iniziale ed eventuali sviluppi previsti;
- i. CCNL applicato.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare con chiarezza il Datore di lavoro: il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale, nonché tutti quei dati o notizie previste dalla Legge.

L'Azienda è tenuta a consegnare al Lavoratore, la lettera di assunzione.

### **Art. 76 – Visita medica preventiva**

Il Lavoratore, prima dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica preventiva. Tale accertamento ha lo scopo di certificare 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.

La visita medica preventiva sarà effettuata - a scelta del Datore di lavoro - 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 effettuata dal Medico Competente.

Il lavoratore è tenuto a segnalare eventuali problematiche inerenti la sua salute in maniera preventiva per una attenta e puntuale analisi delle mansioni assegnate. Il dolo o la mala fede se accertata porterà ad un'immediata rescissione del contratto senza preavviso.

### **Art. 77 – Mansioni Promiscue del lavoratore**

Il Lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di prevalenza ad una mansione e che effettui con frequenza, anche calendarizzata, sostituzioni o supplenze di altri lavoratori con professionalità superiori, sarà inquadrato nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione, quando essa rilevi per oltre il 50% del tempo sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

Se le mansioni di qualifica superiore sono svolte con continuità ma senza il criterio di prevalenza e siano richieste da esigenze particolari, quali la copertura di pausa pranzo del titolare delle mansioni o parziale completamento di un turno o simili, il Lavoratore percepirà un'indennità di mansione commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello della mansione superiore in funzione del tempo mediamente dedicato alla mansione



superiore. Tale indennità sarà dovuta solo per il tempo o periodo nel quale il lavoratore è stato effettivamente adibito alla mansione superiore. S'intende che le mansioni superiori sono "svolte" con continuità quando esse siano previste per un tempo superiore al mese di calendario. Quando le mansioni superiori non sono prevalenti e quando è percepita l'indennità di mansione spettante, al Lavoratore non sarà applicabile il 3° comma del successivo articolo.

#### **Art. 78 – Mutamento di mansioni**

Al Lavoratore dipendente che sia temporaneamente adibito, per almeno un mese solare, a mansione superiore, limitatamente al tempo in cui vi è adibito, sarà riconosciuta la retribuzione propria di tale mansione superiore.

Qualora l'esercizio delle mansioni superiori prevalenti si prolunghi oltre 3 mesi consecutivi, il Dipendente dovrà essere inquadrato nella categoria superiore salvo che l'assegnazione a mansioni superiori non sia avvenuta per sostituzione di un altro Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, entro i limiti di tempo contrattualmente e legalmente previsti.

#### **Art. 79 – Jolly**

Sono considerati Jolly quei Lavoratori dipendenti assegnati permanentemente ed all'interno dell'intero orario di lavoro a mansioni che comprendano qualifiche che si articolino su più categorie.

L'inquadramento dei Jolly sarà al livello della mansione più qualificata.

#### **Art. 80 – Orario di lavoro: definizione**

Come previsto dall'Art. 2 D.Lgs. 66/2003, per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il Lavoratore sia al lavoro, a disposizione del Datore di 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 di quest'ultimo 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 48 ore settimanali, normalmente distribuito su 5,6 o 7 giornate lavorative.

Esemplificazione:

- a. **orario di lavoro su 5 giorni** - Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 48 ore per tutti i livelli esclusi i Quadri, si realizza ordinariamente attraverso la prestazione di 5 giornate lavorative di 8 ore, da effettuarsi, normalmente, nei giorni dal lunedì al venerdì e si prevede, sin d'ora, la possibilità di effettuare 6 giorni di 8 ore per esigenze tecnico/organizzative/produttive comunicando preventivamente alla RSA tali necessità, con un preavviso di 48 ore ;
- b. **orario di lavoro su 6 giorni** - Tale forma di articolazione si realizza ordinariamente attraverso la distribuzione in sei giornate lavorative dell'orario settimanale che resta sempre mediamente di 48 ore complessive.
- c. **Orario di lavoro su 7 giorni** – Tale forma di articolazione è prevista su 7 giornate con una giornata di riposo compensativo

Non si computano nell'orario di lavoro, come previsto dall'Art. 5 RD 1955/1923, richiamato dall'Art. 8 comma 3 D.Lgs. 66/2003: i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno



dell'Azienda; le soste di durata non inferiore a dieci minuti e complessivamente non superiore a due ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione al Dipendente, nel senso chiarito al comma precedente (i periodi sinora elencati non si computano neanche ai fini del riposo giornaliero, che deve essere continuativo), il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro.

#### **Art. 81 – Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro**

Per far fronte ad eventi improvvisi ed imprevedibili o ad intensificazione dei servizi richiesti e, quindi, ai mutamenti dei flussi di lavoro che determinano la necessità di un adeguamento dell'attività e al fine di ridurre l'utilizzo di altri strumenti più onerosi per i Lavoratori e per l'Azienda, essa potrà realizzare diversi regimi d'orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale, attivando la Banca delle Ore, con accordo di secondo livello con RSA e segreterie territoriali

#### **Art. 82 – Orario di lavoro: sospensione**

In caso di breve sospensione del lavoro (inferiore a trenta minuti) per fatto indipendente dalla volontà del Lavoratore, quest'ultimo ha diritto alla normale retribuzione, per tutto il periodo di sospensione, utilizzando i ROL.

#### **Art. 83 – Orario di lavoro: lavoro discontinuo o di semplice attesa**

Per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo di semplice attesa o custodia (custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri, addetti alla reception, inservienti, centralinisti, personale addetto agli impianti di condizionamento e riscaldamento, addetti al marketing operativo quali ad esempio merchandiser e promoter ed altri eventuali profili individuati dall'Ente Bilaterale in sede di interpretazione contrattuale), la durata dell'orario di lavoro normale settimanale può essere fissata nel contratto d'assunzione in 48 ore ordinarie, fermo restando che la retribuzione mensile sarà proporzionata all'orario settimanale ordinario pattuito.

Tali Lavoratori discontinui, a norma dell'Art. 16 d) e p) del D.Lgs. 66/2003, sono esclusi dall'ambito d'applicazione della disciplina legale dell'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.

L'orario settimanale di lavoro può essere svolto con diversi sistemi (su 5 o 6 giorni) che dovranno essere inseriti nella lettera di assunzione, fermo restando che, quando la variazione è richiesta dalla natura del servizio, potrà essere effettuata in qualsiasi momento, ordinariamente tramite comunicazione scritta al Lavoratore da effettuarsi 10 giorni prima dell'inizio del mese in cui la variazione avrà effetto.

Ad eccezione dell'autista inquadrato al livello 8 per il Lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia, una volta superato l'orario di lavoro normale di 48 ore settimanali, decorre la qualificazione straordinaria del lavoro con la maggiorazione del 15% per le prime 8 ore settimanali e del 17% per le ore eccedenti.



**Art. 84 – Personale non soggetto a limitazione d’orario**

Come prevede l'art. 17 c. 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 è misurata o predeterminata o può essere determinata dai Lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta di Dirigenti, di personale direttivo di personale viaggiante o di altre persone aventi, di fatto, autonomo potere di gestione del loro orario, anche quando esso è determinato da esigenze obiettive.

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell’Azienda o di un reparto con diretta responsabilità dell’andamento dei servizi (come prevedeva l'articolo 3 del R.D. 1955/1923), contrattualmente individuato nel personale che riveste la qualifica di “Quadro” o di “Impiegato di I° o di II° livello”, della classificazione di cui al presente contratto.

La Paga Base Nazionale Conglobata Mensile del personale direttivo già comprende la retribuzione di eventuale lavoro supplementare o straordinario, effettuato nei primi cinque giorni lavorativi, nei limiti della normalità (massimo 22 ore mensili).

Il lavoro straordinario eccedente i predetti limiti, o svolto nei giorni di riposo o nei giorni festivi, dovrà essere retribuito con le maggiorazioni contrattuali. Il Datore di lavoro, in alternativa al pagamento, potrà retribuire la sola maggiorazione ed accreditare al Lavoratore le ore di straordinario effettuate onde permetterne il recupero mediante riposi, anche attivando la Banca delle Ore.

**Art. 85 – Orario di lavoro dei minori**

In materia di orario di lavoro dei minori si applicano le norme di Legge vigenti.

**Art. 86 – Riposo settimanale**

Ai sensi di Legge, tutto il personale ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui sopra.

**Art. 87 – Riposo giornaliero**

Il riposo giornaliero deve essere di almeno 11 ore consecutive ogni 24 ore. Per effetto dell’art. 17 del D.Lgs. 66/2003, nell’ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale o di Azienda, potranno essere concordate deroghe ulteriori rispetto a quanto previsto dal presente CCNL.

Nell’attesa della regolamentazione particolare di quanto sopra e fatte salve eventuali ipotesi già convenute al secondo livello di contrattazione, il riposo giornaliero normale di 11 ore consecutive, ogni 24 ore, potrà essere frazionato per non più di 12 giorni lavorativi per anno solare, per le prestazioni lavorative svolte nelle seguenti ipotesi:

1 – cambio della turnistica;



- 2 – interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti ed attrezzature;
- 3 – lavoro prestato in regime di reperibilità;
- 4 – attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
- 5 – tempo degli inventari, redazione dei bilanci, adempimenti fiscali o amministrativi straordinari;
- 6 – fase d'avvio di nuove attività (cioè, entro 90 giorni);
- 7 – tempo degli inventari, redazione dei bilanci, adempimenti fiscali od amministrativi straordinari previsti dalla legge con termini inferiori a mesi 4.

### **Art. 88 – Riposo settimanale**

Ai sensi di Legge, tutto il personale ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui sopra, normalmente coincidente con la domenica, salvo che nel lavoro a turni con ciclo continuo.

Le Parti convengono sulla possibilità di definire, mediante la contrattazione di secondo livello, modi diversi 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 che si realizzano in seno alle Aziende che non effettuano il giorno di chiusura settimanale;
- 2 al fine di rispondere alle esigenze delle Aziende che operano in cantieri attivi nei giorni di riposo e/o festivi (imprese di manutenzione e/o installazione impianti ecc.) o richiedenti la "reperibilità";
- 3 a favore dei Lavoratori per la conciliazione della vita professionale con la vita privata e le esigenze familiari.

Nelle ipotesi elencate al comma precedente, il riposo settimanale potrà essere usufruito ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 giorni o nel diverso periodo eventualmente determinato dalla contrattazione di secondo livello, corrisponda mediamente ad almeno 24+11 ore di riposo consecutivo ogni 7 giornate effettivamente lavorate.

Le Parti convengono che durante l'attesa della stipula degli accordi di secondo livello il numero dei riposi che, in ciascun anno, possono essere fruiti ad intervalli più lunghi di una settimana sia, al massimo, pari a 20.

In caso di rinvio del riposo oltre il settimo giorno, in assenza di relativo accordo di secondo livello, oltre alle retribuzioni e/o maggiorazioni spettanti, sarà riconosciuta al Lavoratore, a titolo risarcitorio, un'indennità fissa di € 5,00 per ciascuna settimana il cui riposo sia soggetto a rinvio, con il limite massimo di 2 settimane al mese.



**Art. 89 – Permessi**

Sono previsti i seguenti permessi:

Tipo di permesso	Ore giorni	Condizioni	Retribuzione
<b>Permessi retribuiti</b>	16 ore annuali	Al Lavoratore saranno concessi brevi permessi retribuiti per giustificati motivi (visite mediche, colloqui insegnanti/genitori, etc.), maturati per quote di 1,33 ore per ciascun mese integralmente lavorato. Richiesta con almeno 1 giorno di anticipo, salvo casi di imprevedibilità e urgenza, concessione compatibilmente alle esigenze aziendali inderogabili.	Retribuzione Giornaliera Normale, senza maggiorazioni. In caso di mancata fruizione (in tutto o in parte) delle ore, il Lavoratore ha diritto alla corresponsione della relativa indennità sostitutiva, da liquidare unitamente al saldo delle competenze del mese di gennaio dell'anno successivo a quello di maturazione.
<b>Periodo delle consultazioni elettorali e referendarie.</b>		I Lavoratori che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali hanno diritto ad assentarsi dal lavoro (per tutto il periodo corrispondente alle operazioni). Richiesta con almeno 1 giorno di anticipo.	
<b>Permessi straordinari</b>	3 giorni	Matrimonio di un figlio	Retribuzione Giornaliera Normale, senza maggiorazioni
	3 giorni	Nascita o adozione di un figlio	Permessi o congedi d.lgs 151/01
	3 giorni	Decesso o grave infermità documentata di padre/madre, fratello/sorella, coniuge, figli, nonno, suocero, convivente, purché risulti stabile 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 il Datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.	Retribuzione Giornaliera Normale, senza maggiorazioni
<b>Permessi non retribuiti</b>	Gruppi di 8 ore, per un limite complessivo di 48 ore annuali.	Per gravi e comprovate esigenze personali e/o familiari, al Lavoratore potranno essere concessi periodi di aspettativa, senza oneri a carico dell'Azienda e gravi compromissioni dell'attività lavorativa.	Retribuzione non prevista. Non maturazione di tutti gli istituti contrattuali, esclusa l'anzianità di servizio.

Nessuna decurtazione sarà operata sulla normale retribuzione mensile, in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività.

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 ai permessi retribuiti già maturati od alla Banca delle Ore, spetterà al Dipendente, in aggiunta alla normale retribuzione, un ulteriore importo 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 conseguente a provvedimenti disciplinari.

**Art. 90 – Festività**

Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con la Retribuzione Giornaliera Normale (RGN), i giorni appresso specificati:

- 1 festività nazionali:
  - a. 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione;
  - b. 1° maggio - Festa dei Lavoratori;
  - c. 2 luglio - Festa della Repubblica;
  - d. 4 novembre - Festa dell'Unità Nazionale (coincidente con la prima domenica di novembre).
- 2 festività religiose:
  - a. 1° gennaio - primo giorno dell'anno;
  - b. gennaio - Epifania;
  - c. il giorno del Lunedì di Pasqua;
  - d. 15 agosto - festa dell'Assunzione di M.V.;
  - e. 1° novembre - Ognissanti;
  - f. dicembre - Immacolata Concezione;
  - g. 25 dicembre - Santo Natale;
  - h. 26 dicembre - Santo Stefano;
  - i. la solennità del Santo Patrono.

Al Lavoratore che presti la propria opera nei giorni di festività sopra elencati è dovuta, oltre alla Retribuzione Mensile Lorda Normale, la quota oraria di tale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata festiva, con le maggiorazioni previste.

Nessuna decurtazione sarà operata sulla normale retribuzione mensile, in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui sopra.

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 (normalmente il sabato), anche accreditandola ai permessi retribuiti già maturati od alla Banca delle Ore, spetterà al Dipendente, in aggiunta alla normale retribuzione, un ulteriore importo 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 conseguente a provvedimenti disciplinari.

Inoltre, ai Lavoratori con retribuzione mensilizzata del lavoro ordinario (quindi indipendente dalle ore lavorabili del mese) non spetterà la retribuzione o l'accredito delle giornate festive coincidenti con il sabato o, comunque, con il giorno di riposo.

#### **Art. 91 – Riduzione di Lavoro**

Per periodi di prevista lunga riduzione di lavoro, dove si potrebbero configurare licenziamenti, con Contratto di secondo livello, il Datore di lavoro, con l'accordo della maggioranza dei Dipendenti assistiti dalle Associazioni Sindacali firmatarie, può accordarsi per una



redistribuzione dell'attività lavorativa, con riduzione anche della retribuzione, onde evitare o ridurre i licenziamenti e la perdita di maestranze specializzate.

#### **Art. 92 – Pasti**

La durata del tempo per la consumazione dei pasti, salvo diversi accordi di secondo livello, va da 30 minuti per i turnisti ad un massimo di 2 ore non retribuite per il turno centrale, ed è concordata tra RSA e il Datore di lavoro in funzione delle esigenze di servizio conciliate, per quanto possibile, con quelle familiari o personali.

#### **Art. 93 – Congedo Matrimoniale**

Al Lavoratore sarà concesso, in occasione del matrimonio, un periodo di congedo straordinario retribuito della durata di 8 giorni consecutivi di calendario e un periodo di 7 giorni di calendario retribuiti al 50%. Tale periodo dovrà essere fruito entro 30 giorni dal matrimonio.

Durante il congedo matrimoniale il Lavoratore è considerato a tutti gli effetti in servizio e percepisce la Retribuzione Giornaliera Normale. In via ordinaria la richiesta di congedo matrimoniale è da presentarsi dal Lavoratore al Datore di lavoro con un termine di preavviso pari a 15 giorni.

Entro 30 giorni dal termine del periodo di congedo matrimoniale il Lavoratore dovrà produrre all'Azienda copia del certificato di matrimonio. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano ai Lavoratori in prova e ai Lavoratori con contratto a termine di durata inferiore ai 12 mesi.

#### **Art. 94 – Gravidanza e puerperio**

In caso di gravidanza e puerperio, prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro, la Lavoratrice dipendente ha l'obbligo di esibire al Datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico, rilasciato dall'ufficiale sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale, indicante la data presunta del parto.

Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio la Lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare al Datore di lavoro, entro 30 giorni dal parto, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, prevista dalla Legge.

Durante i periodi di gravidanza e puerperio la Lavoratrice dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dalle norme vigenti.

La Lavoratrice dipendente ha diritto all'erogazione, da parte dell'INPS, di un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità obbligatoria.

Il Datore di Lavoro è esonerato da qualsiasi integrazione dell'indennità economica a carico dell'INPS.

L'indennità di maternità è anticipata dal Datore di lavoro ed il relativo importo è posto a conguaglio con i contributi e le altre somme dovute all'INPS.

Per le lavoratrici dipendenti assunte con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità.

I periodi di congedo di maternità obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia 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. licenziamento per giusta causa;
- b. cessazione dell'attività dell'Azienda;
- c. ultimazione della prestazione per la quale la Lavoratrice è stata assunta, o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

#### **Art. 95 – Ferie**

Il Lavoratore dipendente di cui al presente CCNL matura un periodo di ferie annuali nella misura di 22 giornate se lavora su 5 giorni lavorativi, oppure 26 se lavora su 6 giorni indipendentemente dall'anzianità di servizio.

Le ferie saranno godute in periodi settimanali e non potranno essere frazionate in più di due periodi.

Compatibilmente con le esigenze dell'Azienda, e dei Lavoratori dipendenti, è facoltà del Datore di lavoro fissare, in caso di chiusura collettiva, il periodo di ferie pari a tre settimane; il Lavoratore concorderà la quarta settimana.

Il diritto alle ferie è irrinunciabile.

Per indifferibili ragioni di servizio il Datore di lavoro potrà richiamare il Lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto del Lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese documentate sostenute per il rientro.

Durante il periodo di ferie spetta al Lavoratore dipendente la retribuzione mensile normale.

La malattia insorta durante il periodo di ferie, con certificazione regolarmente trasmessa all'Azienda, ne sospende il godimento solo nei casi previsti dal successivo articolo.

In tal caso, il periodo di ferie non goduto non sarà utilizzato quale prolungamento delle ferie ma in un momento successivo, previo accordo con l'Azienda.

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetterà al Lavoratore dipendente l'indennità sostitutiva delle ferie maturate e non godute.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie salvo accordo con la Parte che lo riceve.

#### **Art. 96 – Malattia od infortunio non professionali**

In caso di malattia od infortunio non professionali si prevede la seguente disciplina:

**Condizioni:** L'assenza deve essere comunicata con tempestiva diligenza e, comunque, entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro, mentre la certificazione medica deve essere inoltrata o resa disponibile all'Azienda entro il giorno successivo dall'inizio dell'assenza.

In mancanza di ciascuna di tali comunicazioni, salvo provate ragioni d'impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate, con le conseguenti decurtazioni retributive e le sanzioni disciplinari per il ritardo o la mancata comunicazione.



**Art. 97 – Periodo di comporta**

*Lavoratore fino a 2 anni di anzianità (non in prova):* diritto di mantenimento del posto per assenza fino ad un massimo di 120 giorni solari, continuati o frazionati. Gli anni d'anzianità sono computati fino all'inizio dell'ultimo episodio di malattia / infortunio non sul lavoro.

*Lavoratore Dopo 2 anni di anzianità:* diritto al mantenimento del posto per assenze anche non continuative o riferite ad eventi morbosi diversi, per un massimo di 180 giorni solari, con l'incremento di 30 giorni solari per ciascun anno lavorato oltre il biennio.

In caso di malattia, anche non continuativa, superiore a 180 giorni, senza esaurimento del periodo di comporta, l'anzianità ai fini del calcolo della durata del successivo periodo, riparte da 2 anni (180 giorni) incrementati del residuo spettante e non utilizzato.

**Indennità INPS:**

- Dal 4° al 20° giorno: 50% della retribuzione media giornaliera;
- Dal 21° giorno e fino al 180°: 66,66% della retribuzione.

**Integrazione datoriale:**

- Dal 1° al 3° giorno: 50% della normale retribuzione che sarebbe spettata per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario che doveva effettuare il lavoratore. Al fine di prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, l'Azienda, nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre), corrisponderà l'indennità di malattia del 50% solo per i primi 6 giorni cumulativi di carenza salvo che l'assenza sia dovuta a qualsiasi patologia grave e continuativa con terapie salvavita o a ricovero ospedaliero, Day Hospital ed emodialisi, e che tali circostanze siano debitamente documentate;
- Dal 4° al 20° giorno: integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS pari al 15% della retribuzione normale lorda che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione dal computo degli elementi che la contrattazione di secondo livello collega all'effettiva presenza;
- Dal 21° al 180° giorno: integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS pari al 25% della retribuzione normale lorda, con esclusione delle voci legate alla presenza.

Ove venisse a cessare il trattamento economico da parte dell'INPS per superamento dei 180 giorni di malattia, riconoscimento di un'indennità pari al 35% della normale retribuzione per il periodo di malattia dal 181° giorno fino al termine del periodo di conservazione del posto. Saranno dovute al Lavoratore anche le eventuali prestazioni/integrazioni assicurative previste dall'E.B.T.I., conformemente al relativo regolamento.

Il diritto a percepire i trattamenti integrativi di malattia previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio non sul lavoro da parte dell'INPS ed 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 siano state riconosciute dall'INPS come dovute. Resta impregiudicato il diritto 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 ed "in itinere" ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'Azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte al Lavoratore (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi), restando ad essa ceduta dal

Lavoratore 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 ed "in itinere" al Datore di lavoro, precisando gli estremi del terzo responsabile e/o la compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio, rispondendo in solido con il terzo responsabile del risarcimento del danno subito dall'Azienda, impregiudicata l'azione disciplinare.

**Controllo dell'assenza per malattia** – è diritto dell'Azienda di far effettuare visite di controllo del Lavoratore, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70. La visita di controllo dovrà effettuarsi 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) dovrà informare preventivamente di tale fatto il Datore.

In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è soggetto sia a sanzione disciplinare sia alla perdita dell'integrazione aziendale.

#### **Art. 98 – Malattia Professionale od Infortunio Professionali**

In caso di malattia od infortunio professionali si prevede la seguente disciplina:

**Condizioni:** L'assenza deve essere comunicata, con tempestiva diligenza e salvo i casi di giustificata impossibilità, entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro.

Il Lavoratore deve dare immediata notizia al proprio Datore di lavoro di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche di lieve entità.

Se il Lavoratore trascura di ottemperare all'obbligo suddetto ed il Datore di lavoro non può perciò inoltrare la denuncia all'INAIL od all'autorità giudiziaria, lo stesso sarà esonerato da ogni responsabilità derivante dal ritardo ed il Lavoratore, salvo provate ragioni d'impedimento, sarà considerato ingiustificato, ferme restando le sanzioni contrattuali o le conseguenze previste dalla Legge per il ritardo o la mancata consegna della comunicazione.

**Integrazione datoriale:** ferme restando le norme di Legge per quanto concerne il trattamento di malattia od infortunio professionali, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore dipendente, alle normali scadenze di paga, un'anticipazione dell'indennità di malattia od infortunio riconosciuta dall'INAIL, ed un'integrazione atta a garantire il 75% della Retribuzione Giornaliera Normale lorda spettante al Lavoratore.

Detto importo costituisce un anticipo di cassa e sarà soggetto a conguaglio tenendo conto dell'effettivo ammontare dell'indennità erogata dall'INAIL e della Retribuzione Mensile Normale spettante entro i cui limiti si computa l'integrazione a carico del Datore di lavoro.

L'indennità INAIL sarà rimborsata al Datore di lavoro che ne ha anticipato il trattamento e, qualora per qualsiasi motivo il Dipendente venisse in possesso di tale indennità, dovrà restituirla immediatamente al Datore di lavoro.

In caso di indennità INAIL superiore alla normale retribuzione integrata, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore l'eccedenza.

L'integrazione a carico del Datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità a proprio carico.

Nel caso in cui 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 extraprofessionale. In tal caso, l'evento si sommerà ai periodi considerati di comporto.

**Previdenza:** copertura: 100% entro il limite del periodo di comporto.

**Controllo dell'assenza per infortunio:** è diritto dell'Azienda di far effettuare visite di controllo del Lavoratore, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70. La visita di controllo dovrà effettuarsi 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) dovrà informare preventivamente di tale fatto il Datore.*

In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è soggetto sia a sanzione disciplinare sia alla perdita dell'integrazione aziendale.

#### **Art. 99 – Aspettativa non retribuita**

È prevista la seguente aspettativa non retribuita per malattia od infortunio:

Salvo impossibilità derivante dall'obbligo di rispettare scadenze tassativamente previste dalla Legge od altri simili gravi impedimenti aziendali, al Lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta per comprovate e gravi ragioni di salute propria o dei suoi familiari, può essere concesso un periodo d'aspettativa continuativo senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto (ivi compreso il TFR), pari a 15 giorni per ogni anno d'anzianità maturata, fino ad un massimo di 6 mesi, con conservazione del posto di lavoro.

Il periodo d'aspettativa sarà senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto, ivi compreso il TFR.

Il Lavoratore dipendente che entro 7 giorni di calendario dalla scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere servizio sarà considerato, a tutti gli effetti, dimissionario.

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 dipendente di riprendere il lavoro entro il termine di 7 giorni di calendario.

Il Lavoratore che durante l'aspettativa presti a terzi lavoro subordinato, ancorché non retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa (c.d. "in tronco").

Nel caso in cui, durante l'aspettativa ed in assenza di preventivo accordo scritto con il Datore, il Lavoratore presti opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo senza riconoscimento del preavviso contrattuale.



**Art. 100 – Aspettativa allo scadere del periodo di comporto**

Il Lavoratore dipendente, ammalato od infortunato sul lavoro, prima del compiersi del periodo di comporto contrattuale, potrà richiedere un periodo d'aspettativa

**Art. 101 – Prestazioni Assicurative**

Salvo obbligo concordato tra le Parti, per gli infortuni professionali od extraprofessionali, le Aziende potranno eventualmente garantire ai Lavoratori, per il tramite degli Organismi Bilaterali, prestazioni assicurative per morte e/o per invalidità permanente.

Quanto sopra si aggiunge, fino a concorrenza, ad eventuali trattamenti già aziendali in atto.

*L'erogazione degli importi di cui sopra sarà regolamentata dalle relative Convenzioni stipulate dall'E.B.T.I. nell'ambito delle prestazioni previste dal presente CCNL.*

**Art. 102 – Tredicesima mensilità**

Si ribadisce che la tredicesima mensilità verrà corrisposta con rateo mensile.

**Art. 103 – Trattamento di Fine Rapporto**

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al Lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297.

La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato Art. 2120 c.c., è la somma delle Retribuzioni lorde Normali Mensili dell'anno e delle quote di tredicesima mensilità spettanti.

Non sono in ogni caso computabili ai fini della determinazione del Trattamento di Fine Rapporto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario e supplementare, i compensi e maggiorazioni per Banca ore, i compensi o maggiorazioni flessibilità, le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio o correlate a particolari modi d'esecuzione della prestazione quali indennità di turno notturno e simili, e le retribuzioni/premi erogati per effetto della contrattazione di secondo livello.

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 e Tredicesima dovuta per l'anno stesso diviso 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

**Art. 104 – Trattamento di Fine Rapporto: corresponsione**

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della retribuzione del mese di cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente dovuto dal Dipendente. Ai fini della corretta elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n. 297, è ammesso liquidare il TFR entro 30 giorni dalla scadenza del normale pagamento delle competenze di fine rapporto.

Dalla scadenza di cui al precedente comma, nel caso in cui il ritardo non sia imputabile al Lavoratore, sarà corrisposto un interesse del 3% superiore al tasso ufficiale di sconto. Resta comunque impregiudicata la tutela dei diritti del Lavoratore in sede giudiziale.



L'importo così determinato s'intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti da lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

**Art. 105 – Trattamento di Fine Rapporto: anticipazioni**

Ai sensi dell'Art. 2120 c.c. il Lavoratore, con almeno 8 anni di servizio presso l'Azienda, quando mantiene presso la stessa il TFR, può chiedere per iscritto, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione non superiore al 70% del trattamento maturato al momento della richiesta.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa d'abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

Le richieste saranno soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto, di cui al comma precedente, e comunque del 4% del numero totale dei Dipendenti, con il minimo di uno.

Ai sensi dell'Art. 7 della L. 8 marzo 2000, 53, il Trattamento di Fine Rapporto può essere anticipato anche ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'Art. 7, comma 1, della L. 30 dicembre 1971, 1204, e di cui agli Artt. 5 e 6 della L. 53/2000.

L'anticipazione sarà corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo.

Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al Trattamento di Fine Rapporto, comunque denominate, spettanti a Lavoratori dipendenti di Datori di lavoro pubblici e privati.

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 all'Azienda 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 Socio dipendente a far pervenire all'Azienda il verbale d'assegnazione;
- 4 l'impegno del Socio dipendente alla restituzione della somma ricevuta, anche mediante ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota.

Fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'Art. 2120 c.c., e con priorità riconosciuta alle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni potranno essere concesse anche:

- 1 in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa d'abitazione del Lavoratore, purché entro l'importo di spesa idoneamente documentata;
- 2 al fine di sostenere spese connesse a patologie di grave entità riconosciute dalle strutture sanitarie pubbliche;
- 3 alla Lavoratrice madre e al Lavoratore padre che ne facciano richiesta, in caso d'utilizzo dell'intero periodo d'astensione facoltativa dal lavoro senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;



4 in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'Art. 26, comma 2, del D.Lgs. 26 marzo 2001, 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 alle necessità di sostenere spese sanitarie.

Nel corso del rapporto di lavoro l'anticipazione potrà essere concessa una sola volta.

L'anticipazione è detratta, a tutti gli effetti, dal Trattamento di Fine Rapporto spettante al Lavoratore al momento dell'erogazione dell'anticipazione.

#### **Art. 106 – Tutela della salute 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.

L'Azienda s'impegna a fornire puntualmente ai preposti ed ai Lavoratori la formazione e le informazioni dovute in forza del D.Lgs. 81/2008, facendo primario riferimento al relativo Accordo Interconfederale ed alle specifiche indicazioni di "buona prassi" elaborate dalla Commissione "Sicurezza e Igiene del Lavoro" dell'Ente Bilaterale.

I Lavoratori hanno diritto, e le Aziende hanno l'obbligo di dare, alla formazione prevista dagli articoli 36, 37 e 43 del D.Lgs. 81/2008, così come successivamente modificato dal D.Lgs. 106/2009.

A norma dell'art. 37 del D.Lgs. 106/2009, tale formazione dovrà essere erogata tramite l'Organismo Bilaterale. Si ricorda che, a norma dell'art. 55 del D.Lgs. 106/2009, l'accertamento della mancata formazione comporta la sanzione penale dell'arresto da 2 a 4 mesi o di pesante ammenda.

#### **Art. 107 – Tutela delle Diversità**

Le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi discriminazione o comportamento indesiderato basato sul sesso, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesivo della dignità personale, e convengono nel 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.

#### **Art. 108 – Impianti di video sorveglianza**

Per gli impianti di videosorveglianza si rimanda alla normativa vigente, precisando che si può stipulare un accordo con tutte le parti in essere.

#### **Art. 109 – Corresponsione della retribuzione**

Il Lavoratore ha diritto a ricevere il corrispettivo del lavoro ordinario e straordinario mensile a scadenze prestabilite, cioè entro e non oltre il quindicesimo giorno del mese seguente.



**Art. 110 – Ente Bilaterale**

Le parti, così come previsto nell'accordo preliminare al presente CCNL, utilizzeranno il già costituito "Ente Bilaterale Terziario Italiano" (E.B.T.I.)

Ciò premesso l'Ente persegue le seguenti finalità:

- a) formative, in conformità con l'Art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni e con tutte le norme collegate, con riferimento alla sicurezza sul lavoro e alla qualificazione professionale e, in relazione al contratto di apprendistato stipulato, 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 natia;
- b) a sostegno del reddito e dell'occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- c) sociali, a vantaggio dei lavoratori iscritti all'Ente, con particolare riguardo all'erogazione di prestazioni sanitarie integrative al SSN;
- d) di monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali e religiose;
- e) di conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal D.Lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
- f) costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti l'applicazione del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni;
- g) costituzione della banca dati delle RSU;
- h) costituzione della banca dati delle RLS;
- i) interpretazione autentica del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;
- j) costituzione di un Osservatorio permanente 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) emanazione di apposito regolamento per disciplinare tutte le attività che le Parti sociali intenderanno perseguire, in conformità a quanto previsto dallo statuto;
- m) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

L'Ente Bilaterale Nazionale o gli Enti Bilaterali Territoriali, a richiesta della/e Parte/i e dopo la necessaria istruttoria, effettuano la certificazione dei seguenti contratti:

- a) di appalto/subappalto;
- b) di apprendistato;
- c) a tempo determinato e di retribuzione dei contratti a tempo determinato;



- d) di telelavoro;
- e) di somministrazione;
- f) di Co.Co.Pro;
- g) di modifica dell'orario settimanale di lavoro (da 5,6 o 7 giorni lavorativi alla settimana, da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, ecc.);
- h) di conformità del Piano Formativo Individuale nell'apprendistato;
- i) di conformità dell'allineamento contrattuale in caso di passaggio o rinnovo di CCNL o di rimodulazione dell'inquadramento contrattuale.

#### **Art. 111 – Iscrizione dei Lavoratori e dell'Azienda. Adempimenti obbligatori**

Le Parti, condividendo l'importanza dell'istituzione di tutele specifiche a favore dei Lavoratori all'interno dell'E.B.T.I., concordano che esse sono parte obbligatoria delle controprestazioni previste dal presente CCNL e, pertanto, per quanti lo applicano, vi è l'obbligatorietà della iscrizione delle Aziende e dei Lavoratori, così come da Regolamento dell'E.B.T.I.

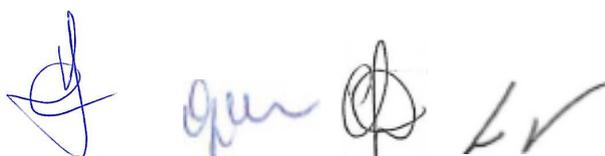
Sono considerate aziende aderenti all'E.B.T.I. le aziende iscritte in Camera di Commercio che abbiano formulato formale richiesta di adesione e/o che abbiano posto in essere atti concludenti quali l'applicazione dei CCNL che demandano le funzioni della bilateralità all'E.B.T.I. o, ancora, che abbiano effettuato dei versamenti a mezzo F24 utilizzando la causale contributo E.B.T.I. istituita dall'Agenzia delle Entrate.

La formale adesione ad E.B.T.I. avviene inviando, a mezzo PEC a: [ebti@pec.it](mailto:ebti@pec.it), o tramite posta ordinaria o raccomandata a/r, il relativo modulo di iscrizione presente sul sito internet di E.B.T.I. L'azienda sarà a tutti gli effetti aderente, ex art.1326 c.c., qualora dopo aver effettuato versamenti a E.B.T.I. e dopo aver ricevuto missiva di benvenuto da parte dell'Ente, non procedesse ad alcun riscontro o a formale disdetta.

Le Aziende iscritte all'E.B.T.I. sono tenute al rispetto del regolamento e delle delibere dallo stesso adottate.

#### **Compilazione del modello di pagamento F24:**

- riportare la causale "E.B.T.I." nella Sezione "INPS", nel campo "Causale Contributo", in corrispondenza, esclusivamente, della colonna "Importi a debito versati" indicando:
  - a) nel campo "CODICE SEDE" il codice della sede INPS competente;
  - b) nel campo "MATRICOLA INPS/CODICE INPS/FILIALE AZIENDA", la matricola INPS dell'Azienda;
  - c) nel campo "PERIODO DI RIFERIMENTO", nella colonna "da mm/aaaa", il mese e l'anno di competenza del contributo, nel formato MM/AAAA.
  - d) la colonna "a mm/aaaa" non deve essere valorizzata
- In alternativa a quanto già specificato, si potrà procedere al versamento delle quote previste direttamente su c/c intestato a Ente Bilaterale Terziario Italiano, causale: "Contributo per il finanziamento dell'E.B.T.I."; le coordinate IBAN sono reperibili sul sito istituzionale dell'Ente – [www.ebti.it](http://www.ebti.it).



L'iscrizione all'Ente Bilaterale Terziario Italiano E.B.T.I. dovrà avvenire a cura dell'Azienda utilizzando la modulistica predisposta dall'Ente Bilaterale ed è ricavabile dal sito dello stesso [www.ebti.it](http://www.ebti.it).

Nessuna prestazione sarà comunque dovuta dall'Ente Bilaterale al Lavoratore dipendente qualora l'Azienda non sia in regola col versamento integrale. Resta a carico del Datore di Lavoro ogni responsabilità in merito alle prestazioni dovute al Lavoratore in caso di contributi mancanti.

Il Datore di Lavoro che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento delle quote previste nel presente C.C.N.L. e nei successivi Regolamenti, è responsabile verso i Lavoratori delle perdite delle relative prestazioni, ove previste, fermo restando il diritto del Lavoratore al risarcimento del danno e ferme le sanzioni di Legge.

L'Ente Bilaterale Terziario Italiano E.B.T.I. potrà pretendere i contributi dovuti per i soggetti iscritti.

### **Art. 112 – Contributo obbligatorio in favore dell'Ente Bilaterale**

Il Datore di Lavoro è tenuto direttamente al rispetto della normativa vigente in materia di prestazioni sanitarie accessorie in favore dei dipendenti, in ciò manlevando l'Ente bilaterale da medesimo incumbente.

L'Ente, tuttavia, ha predisposto adesione ad un Piano Sanitario per prestazioni integrative al SSN

Qualora il datore di lavoro non corrisponda al lavoratore la quota per prestazioni sanitarie integrative che è obbligatoria, sarà moroso nei confronti del lavoratore e si profilerà inadempienza contrattuale.

L'importo dovuto all'E.B.T.I. di ciascun versamento è in termini percentuali nella misura dello 0,50% della base imponibile INPS di cui lo 0,40% a carico dell'azienda aderente e il restante 0,10% a carico del lavoratore. In alternativa è possibile versare il dovuto all'E.B.T.I. in euro 20,00/ per ciascun rapporto di lavoro intercorrente tra l'azienda aderente all'Ente Bilaterale ed i propri lavoratori subordinati (in tal caso totalmente a carico dell'azienda). Le Parti, concordano ed accettano di confermare l'Ente Bilaterale Contrattuale di riferimento denominato "Ente Bilaterale Terziario Italiano" (E.B.T.I.) concordano inoltre di utilizzare "Ente Bilaterale Terziario Italiano" (E.B.T.I.) come Ente Bilaterale già costituito e già in possesso della Convenzione per adesione con Circolare INPS n° 35/2015 per la riscossione dei contributi, **codice causale: "EBTI"** finalizzati all'applicazione del presente CCNL e dei rispettivi servizi derivati almeno fino all'ottenimento di detti codici anche da parte dell'Ente Bilaterale Contrattuale E.B.T.I..

Le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 25,00 mensili per 13 mensilità annue. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il T.F.R. Nel caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene



utilizzando il divisore previsto dal C.C.N.L. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

#### **Art. 113 – Omissioni – Responsabilità**

Il Datore di lavoro che pur applicando il presente CCNL ometta, totalmente o parzialmente, il versamento delle quote o dei contributi dovuti all'Ente Bilaterale, così come stabiliti dalle Parti stipulanti, è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, fermo restando il diritto del Lavoratore al risarcimento del maggiore danno subito ed il diritto dell'Ente Bilaterale di pretendere i contributi non versati.

Detti versamenti sono obbligatori per tutti coloro che applicano il presente CCNL, poiché essi concorrono alla determinazione dei servizi resi ai Datori ed ai Lavoratori, dei benefici assicurativi, sanitari e mutualistici dovuti ai Lavoratori e concorrono a determinare i costi complessivi previsti dal CCNL, oltre a finanziare gli Istituti Bilaterali per i compiti previsti dalla Legge e dal Regolamento.

#### **Art. 114 – Composizione delle controversie**

In caso di controversie tra il Datore di lavoro e il Lavoratore dipendente in merito al contratto di lavoro individuale, fermo quanto previsto dal precedente articolo riguardo alla Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione, potrà essere attivato, a norma di Regolamento, il ricorso agli Enti Bilaterali locali o presso la competente Commissione di Certificazione e Conciliazione, ferme restando le previsioni legislative che regolano la materia.

#### **Art. 115 – Previdenza Complementare**

Le Parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, si riservano di istituire un sistema di previdenza complementare volontario, mediante la costituzione di un Fondo Pensione o mediante l'adesione ad un Fondo già costituito.

#### **Art. 116 – Patronati**

Gli Istituti di Patronato, di emanazione e/o convenzionati con le Organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL, hanno diritto di svolgere la loro attività all'interno delle aziende associate.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole Aziende i modi di svolgimento della loro attività al loro interno, che dovrà attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.

#### **Art. 117 – Documento unico di regolarità contributiva (DURC)**

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 la possibilità di procedere al perfezionamento delle pratiche per il rilascio di tale certificazione attraverso apposita convenzione con l'INPS.

**Art. 118 – Contributo d'Assistenza Contrattuale (Co.As.Co)**

Le Associazioni Datoriali firmatarie hanno determinato a carico dei Datori di Lavoro una quota obbligatoria inderogabile pari ad € 20,00 per dipendente per 13 mensilità, a copertura dei costi connessi alla costituzione e gestione del presente sistema contrattuale, tuttavia le parti concordano la derogabilità dell'ammontare di tale contributo, in accordi di secondo livello. Il contributo, in ogni caso, non potrà essere inferiore a 10 euro per lavoratore per ognuna delle mensilità previste.

Il versamento del contributo dovrà essere effettuato secondo le indicazioni fornite dalle Associazioni firmatarie, ivi inclusa la convenzione INPS se stipulata. In tale caso la datrice di lavoro è obbligata ad utilizzare il codice convenzione nei modelli UNIEMES e a versare attraverso tale codice le trattenute sindacali operate sui dipendenti.

**Art. 119 – Disciplina Contributiva**

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 a perfezionare il rilascio di tale certificazione attraverso apposita convenzione con l'INPS.

**Art. 120 – Privacy**

Per quanto concerne la disciplina della privacy si rimanda al GDPR nonché al D.Lgs. n. 196/2003 e successive modificazioni ed integrazioni.

**Art. 121 – Quadri**

Appartengono alla categoria dei Quadri i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, in ampi settori aziendali specifici o, con responsabilità generale, in organizzazioni di ridotta dimensione e struttura, anche decentrata.

**Art. 122 – Quadri: orario part-time speciale**

Per i Quadri è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato part-time senza il limite orario minimo mensile.

L'orario di lavoro dei Quadri con contratto di lavoro sino a 30 ore mensili si articolerà, salvo diverso accordo tra le Parti, in giornate lavorative di almeno 4 ore ciascuna.

**Art. 123 – Quadri: formazione e aggiornamento**

Al fine di garantire il mantenimento degli standard qualitativi e di migliorare la gamma delle lavorazioni e dei servizi, 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'E.B.T.I. si elaborino per i Quadri progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione, anche con particolare riferimento a particolari settori professionali.

**Art. 124 – Quadri: assegnazione della qualifica**

L'assegnazione al Lavoratore dipendente delle mansioni superiori di Quadro, che non siano avvenute in sostituzione di Lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il termine previsto dalla Legge. Resta inteso che, per il tempo d'assegnazione alla categoria superiore, al Lavoratore spetterà il riconoscimento della differenza tra la PBNM del livello Quadro e la PBNM del livello di appartenenza.

**Art. 125 – Quadri: assistenza sanitaria**

A favore dei Quadri compresi nella sfera d'applicazione del presente Contratto sarà istituita tramite l'Ente Bilaterale, conformemente al Regolamento ed al Periodo neutro previsto, l'assistenza sanitaria integrativa del Servizio Sanitario Nazionale.

In caso di mancato versamento da parte del Datore di lavoro dei contributi di Assistenza Sanitaria Integrativa dovuti all'Ente Bilaterale, il Quadro sarà legittimato a richiedere al Datore il risarcimento del danno per prestazioni non assicurate dall'Azienda che siano spettanti per effetto di detti accordi bilaterali.

Nelle Aziende in cui non si applica la L. 300/70, la prescrizione al diritto al risarcimento che precede decorrerà dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

**Art. 126 – Classificazione Unica**

I lavoratori, dipendenti: Quadri, Impiegati ed Operai, sono compresi in un'unica scala classificatoria articolata su 9 livelli.

L'inquadramento nelle varie mansioni nei singoli livelli dovrà essere effettuato solo sulla base delle declaratorie, dei profili e delle esemplificazioni previste dal presente CCNL.

Resta perciò fermo che l'assegnazione dei Lavoratori ai 9 livelli professionali dovrà effettuarsi esclusivamente rispetto alle mansioni in concreto esercitate dagli stessi, indipendentemente dalle denominazioni della mansione in uso prima dell'applicazione presente CCNL.

Le esemplificazioni riportano solo il "titolo" della mansione, mentre il "contenuto" deve essere corrispondente alla Declaratoria ed al Profilo presenti per il livello professionale d'inquadramento.

Pertanto, il livello professionale sarà così determinato:

- a) ricercando la declaratoria che indichi l'effettivo livello generale di autonomia, competenza e responsabilità richiesto dalla mansione;
- b) individuando il profilo che, nella declaratoria, meglio si adatta alle caratteristiche effettivamente richieste al Lavoratore, anche rispetto alla sua categoria (art. 2095 c.c.);
- c) nell'individuato profilo, si ricercherà l'esemplificazione che rappresenterà il "titolo" della mansione.

Per quanto precede, vi potranno essere esemplificazioni anche su più livelli, il cui contenuto professionale sarà determinato dalle rispettive diverse declaratorie e profili.

Le esemplificazioni dovranno, quindi, intendersi non esaustive, prevedendo sempre in aggiunta ad esse tutte le altre mansioni di professionalità equivalente.

<b>Classificazione</b>	<b>Autonomia*</b>	<b>Qualifiche</b>	<b>Mansioni</b>	<b>Titolo del livello</b>
Quadro	Elevata ed estesa: Rappresentativa, Gestionale, Organizzativa e Funzionale	Quadro	Elevate ed Estese Funzioni Direttive	Direttore Aziendale o di Settore rilevante
1° Livello	Elevata ed estesa: Organizzativa, Gestionale e Funzionale	Impiegato Direttivo 1°	Estese Funzioni Direttive	Direttore di Settore Aziendale
2° Livello	Estesa: Organizzativa e Funzionale	Impiegato Direttivo 2°	Funzioni Direttive	- Capo Servizio (Responsabile di più uffici) - Capo settore (Responsabile più reparti)
3° Livello	Organizzativa e funzionale	3°	Elevato Concetto/Specializzato Multisettoriale e Gestore	- Capo Ufficio - Capo reparto
4° Livello	Funzionale	4°	Concetto e Gestore/Specializzato Provetto Intersettoriale e Coordinatore	Gestore con responsabilità di risultato
4° Livello	Elevata Professionalità	4°	Elevata Qualificazione plurisettoriale	- Impiegato di concetto (elevato) - Lavoratore altamente specializzato
5° Livello	Professionale	5°	Elevata Qualificazione Settoriale e di coordinamento	Impiegato di Concetto Lavoratore Specializzato
6° Livello	Elevata Esecutività	6°	Qualificato settoriale	- Impiegato Qualificato - Lavoratore Qualificato
7° Livello	Esecutiva	7°	Attuative complesse	- Impiegato Elevato Ordine - Lavoratore Comune
8° Livello	Ottempera a semplici disposizioni	8°	Generiche e Semplici	- Lavoratore Generico - Impiegato d'ordine

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 ed alla corrispondente declaratorie.

- **Rappresentativa**: quando il Lavoratore opera come "Alter Ego" dell'Imprenditore con relative deleghe di poteri e di firma in importante settore di grande Azienda od in Azienda con meno di 50 Dipendenti.
- **Organizzativa**: quando il Lavoratore effettua l'autonoma scelta di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi aziendali (mezzi, programmi, organizzazione del lavoro) e coordina gruppi di Lavoratori rispondendo del risultato dell'intero gruppo di lavoro.
- **Funzionale**: quando il Lavoratore, con le proprie specifiche ed elevate competenze, nell'ambito del proprio settore di attività sceglie programmi, procedure, alternative, linee di

difesa, soluzioni tecniche ecc. Inoltre, per il proprio gruppo di lavoro specialistico ha la responsabilità della disciplina del lavoro, della formazione dei sottoposti e dei risultati complessivi.

- **Esecutiva:** quando il Lavoratore, nel rispetto delle procedure e/o delle disposizioni generali ricevute, per la propria specifica competenza e fatta salva la subordinazione al Capo Ufficio/Preposto, può scegliere la successione delle operazioni, concrete soluzioni, i mezzi di utilizzare, gli utensili ed i tempi di lavoro, garantendo il rispetto del risultato, inteso come rispetto della qualità richiesta e dei tempi di esecuzione previsti. Può coordinare l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori "Qualificati", "Comuni" e/o di "Ordine" di livello/i inferiore/i senza responsabilità tecnica diretta per il lavoro da essi svolto.
- **Operativa:** quando il Lavoratore, in forza delle proprie competenze e nell'ambito delle sue mansioni, utilizza correttamente programmi, attrezzature, scegliendo la sequenza delle lavorazioni, le tecniche d'intervento ecc.
- **Semplice:** quando il Lavoratore ottempera disposizioni dettagliate o ripetitive con competenze acquisite dopo breve periodo formativo e/o di affiancamento. Normalmente opera con la presenza di altro lavoratore di livello superiore.

**NOTA**

- (Al fine di contenere le ripetizioni, i Profili sono normalmente più dettagliati nei livelli inferiori della medesima esemplificazione. Con ciò però s'intende che le mansioni superiori normalmente comprendono sempre quelle inferiori:
  - • con esecuzione diretta nelle Piccole aziende;
  - • mediante esecuzione coordinata da altro sottoposto nelle Medie aziende.
- La dicitura "uno o più compiti/uffici" deve intendersi letteralmente nelle Micro e Piccole imprese. Nelle aziende maggiori deve intendersi "un ufficio e più compiti".
- Con la dicitura "Ausiliario" s'intende il Lavoratore che, in generale, assiste altro Lavoratore di livello superiore con il quale collabora nell'esecuzione del lavoro. Tale qualifica è compatibile con lavori svolti eccezionalmente in modo autonomo se concomitanti all'assenza dal lavoro del Lavoratore di livello superiore.)
- 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 emettere parere vincolante che, se di applicabilità generale, sarà pubblicato anche nel sito dell'Ente Bilaterale per regolare tutti i casi ad esso riconducibili.
- Le Declaratorie, i Profili e le Esemplificazioni, sono espressi, per maggiore facilità di lettura, nel genere maschile, ferma restando la fungibilità professionale di genere che qui si intende esplicitamente affermata.
- I limiti dimensionali delle Micro aziende, Piccole aziende e Medie aziende sono riportati nell'art. 28 del presente CCNL.



**Art. 127 – Classificazione Quadri, Impiegati ed Operai**

**Quadri**

- 1 Lavoratori con responsabilità direttive, discrezionalità di poteri nella gestione aziendale e/o nelle trattative con i committenti esterni e con responsabilità nel perseguire gli obiettivi prefissati.
- 2 Lavoratori con elevata capacità gestionale che operano nei limiti delle strategie generali dell'impresa, ne coordinano, organizzano e sviluppano gli obiettivi attraverso attività di elevata specializzazione, di rilevante importanza e responsabilità anche nella ricerca e progettazione ai fini dello sviluppo dell'impresa.
- 3 Lavoratori preposti, in condizione d'autonomia decisionale, di responsabilità e di elevata professionalità di tipo specialistico, allo sviluppo ed attuazione degli obiettivi generali dell'impresa di ridotte dimensioni, garantendo adeguato supporto sia nella fase d'impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati complessivi:
  - Direttore Generale in Azienda con meno di 50 dipendenti;
  - Direttore Struttura con meno di 50 dipendenti;
  - Direttore Laboratorio (chimico/fisico e biologico) con meno di 50 dipendenti
  - Direttore Approvvigionamenti e Logistica con meno di 50 dipendenti;
  - Direttore Amministrativo in Aziende con oltre 50 e meno di 150 dipendenti, che risponde al Direttore Generale o all'Amministratore Delegato;
  - Direttore ricerca e sviluppo con oltre 50 e meno di 150 dipendenti, che risponde al Direttore Generale o all'Amministratore Delegato;
  - Direttore di Logistica con oltre 50 e meno di 150 dipendenti, che risponde al Direttore Generale o all'Amministratore Delegato;
  - Direttore Tecnico o Tecnico-Produttivo in Aziende con oltre 50 e con meno di 150 dipendenti, che risponde al Direttore Generale o all'Amministratore Delegato;
  - Direttore Commerciale in Aziende con oltre 50 e con meno di 150 dipendenti, che risponde al Direttore Generale o all'Amministratore Delegato;
  - Direttore del Personale in Aziende con oltre 50 e con meno di 150 dipendenti, che risponde al Direttore Generale o all'Amministratore Delegato;
  - Direttore Manutenzioni di stabilimento con oltre 50 e con meno di 150 dipendenti, che risponde al Direttore Generale o all'Amministratore Delegato;
  - Capo Servizio Amministrazione e Finanza in Aziende con oltre 150 e con meno di 300 dipendenti, che risponde al Dirigente di settore;
  - Capo Servizio Tecnico o Tecnico-Produttivo in Aziende con oltre 150 e con meno di 300 dipendenti, che risponde al Dirigente di settore;
  - Capo Servizio Commerciale Italia od Estero in Aziende con oltre 150 e con meno di 300 dipendenti, che risponde al Dirigente di settore;
  - Capo Servizio del Personale in Aziende con oltre 150 e con meno di 300 dipendenti, che risponde al Dirigente di settore.



*Per il settore dell'Information Technology:*

- IT Manager;
- Sales Manager;
- Project Manager;
- It Solution Architect;
- IT Recruiter.

### **Livello 1°**

Appartengono al 1° livello gli impiegati, sia tecnici che amministrativi, interni o esterni, che hanno funzioni direttive non rientranti in quelle previste per i Quadri, nonché quelli aventi mansioni di concetto svolte in autonomia decisionale di particolare ampiezza e importanza, nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.

Vengono inquadrati in questo livello a titolo di esempio:

- Vice Direttore
- Responsabile di Struttura
- Responsabile Laboratorio (chimico/fisico e biologico)
- capo contabile o contabile incaricato di compilare il bilancio di gestione dell'azienda;
- cassiere principale o che sovrintenda a più casse;
- analista/programmatore responsabile di elevata professionalità che conduce progetti in autonomia;
- incaricato della compilazione e rendicontazione del budget aziendale;
- Capo Servizio Approvvigionamenti
- Direzione di Stabilimento: Quadro Tecnico che, normalmente in una Piccola azienda, coordina gli uffici di progettazione, industrializzazione, programmazione, produzione, logistica e manutenzione. Cura l'approntamento e la documentazione tecnica e risponde nell'area coordinata del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro e igiene ambientale, potendo avere la delega di responsabilità penale
- Direzione di Logistica: Quadro Tecnico che, normalmente in una Media azienda, assicura l'efficienza degli impianti, macchine, attrezzature e servizi di stabilimento. È responsabile della gestione del proprio gruppo di manutentori specialistici (elettrici, meccanici, idropneumatici, edili, idraulici) e coordina, programma e controlla gli interventi di manutenzione preventiva e programmata, garantendo la razionale utilizzazione delle risorse gestite e, per quanto possibile, le esigenze produttive.
- Direzione Product Manager: Studia e propone i programmi di pubblicità, le promozioni ed i prezzi dei nuovi prodotti. Suggerisce tecniche e miglioramenti per riposizionare il prodotto sul mercato. Propone il lancio di nuovi prodotti, di concerto con le funzioni di ricerca e sviluppo mediante predisposizione di un piano operativo che preveda coordinamento tra progettazione, produzione, promozione, pubblicità, ricerca di mercato, controllo di costi.
- Direttore Artistico: Il Direttore Artistico sfrutta le sue doti creative e le sue competenze tecniche per pianificare, coordinare e dirigere le attività, realizzare prodotti i prodotti in serie a livello industriale. Lavora con un approccio user centric: segue un metodo di progettazione che mira a comprendere il contesto e le esigenze degli utenti, utilizzando il pensiero creativo per risolvere i problemi e favorire l'innovazione (processo di design thinking). Il Direttore Artistico svolge quindi per prima cosa una ricerca sugli utilizzatori finali per individuare gli interessi, i problemi e i bisogni del target di riferimento e trovare



così soluzioni esteticamente belle, accattivanti, innovative e funzionali. Quando lavora su commissione, il lavoro a partire dalle richieste del cliente, espresse in un brief che contiene le aspettative e i risultati desiderati da parte dell'azienda. Le informazioni contenute nel brief sono il punto di partenza da cui prende il via il processo creativo. Si occupa di fare ricerche sulla brand identity, sui valori aziendali e sul target di riferimento: studia analisi di mercato e di benchmark per disegnare un prodotto allineato sia con la mission e la vision aziendale che con le esigenze dei potenziali clienti. Pianifica, coordina e dirige quindi la fase di ideazione del prodotto. In autonomia, realizza sketch e disegni su carta o al computer, per dare una prima traduzione visiva a concetti e dati. Disegna a mano e con l'ausilio di programmi di grafica, software CAD per la progettazione e modellazione 2D e 3D, applicazioni CAM e CAE (Computer-Aided Engineering). Si occupa della scelta dei materiali e delle tecnologie da usare e sviluppa diverse varianti di progetto da sottoporre al committente, presentando rendering che illustrano nel dettaglio le proposte elaborate. Si confronta con il cliente, giustifica le scelte grafiche e progettuali, raccoglie feedback e poi rivede e modifica più volte il progetto di design secondo le direttive ricevute. procede con la fase di costruzione di prototipi e testing del prodotto. Svolgere dei test su un campione rappresentativo del target di riferimento prima che il prodotto venga messo sul mercato permette al Designer di perfezionare il progetto e apportare modifiche o correzioni se riscontra problemi, difficoltà d'uso o anche un utilizzo del prodotto improprio o inaspettato. Pianifica, coordina e dirige i test di usabilità, in cui osserva e analizza la funzionalità il tutto per ottimizzare la user experience.

- Direttore ufficio stampa: Impiegato Amministrativo di "Estese Funzioni Direttive" che, normalmente nella Media azienda, è il portavoce dell'azienda. La sua attività consiste principalmente nell'assicurare una strategia di comunicazione esterna e nel contempo promuovere l'immagine dell'azienda o dell'organizzazione per cui lavora. 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 ed organizza le conferenze stampa. Di questa cura sia gli aspetti operativi (inviti, luoghi, orari, relatori, realizzazione di un press kit) sia la selezione delle notizie da divulgare, sottolineando gli aspetti coerenti con l'immagine da comunicare. Deve conoscere in maniera approfondita la lingua italiana e la lingua inglese unite ad ottime doti relazionali, capacità di sintesi, familiarità con la scrittura, creatività e iniziativa.
- Direzione Qualità: Impiegato Amministrativo di "Estese Funzioni Direttive" che, coordina e gestisce tutte le attività di controllo della qualità di un processo produttivo, per assicurare che le materie prime, i processi e i prodotti finiti raggiungano e rispettino determinati standard. Definisce le caratteristiche fondamentali che il prodotto offerto deve avere per poter essere commercializzato. Sulla base degli elementi individuati, adotta un Sistema di Gestione della Qualità per assicurare che il prodotto finale corrisponda alle specifiche tecniche desiderate. L'azione del responsabile qualità si estende a tutto il processo produttivo. Ad esempio, per assicurarsi che il prodotto in uscita dallo stabilimento sia della migliore qualità possibile. Il responsabile qualità supervisiona l'analisi delle materie prime in ingresso nella filiera produttiva. Insieme a *Buyers* e responsabili dell'ufficio Acquisti concorda requisiti e valori tecnici di riferimento dei materiali e dei semilavorati utilizzati, e sottopone a verifica periodica i contratti con i fornitori, per controllare che questi requisiti vengano rispettati. Il responsabile qualità elabora le procedure necessarie per controllare il flusso di produzione e assicurare il raggiungimento degli standard di qualità (*Quality Assurance*, la garanzia di qualità) in tutte le fasi di lavorazione, fino alla realizzazione del prodotto finito. Pianifica le attività di controllo, le verifiche ispettive e gestisce il sistema di documentazione dei vari passaggi, per verificare che i processi produttivi rispettino le normative in vigore a livello nazionale e internazionale. Il responsabile qualità collabora in questa fase anche con i responsabili di produzione, per verificare l'effettiva messa in pratica



- delle procedure di controllo qualità. Se necessario, predispone dei corsi di formazione specifici per il personale addetto ai controlli.
- impiegato Tecnico con “Elevate Funzioni Direttive” che esercita autonoma gestione delle attività tecniche quali rifacimenti, manutenzioni ordinarie e straordinarie: adeguamento impianti elettrici, idraulici, riscaldamento, condizionamento, canne fumarie e servizi centralizzati. Inoltre, ha la responsabilità di seguire i cantieri interni, approntando le autorizzazioni ai lavori e la documentazione contabile, tecnica e fiscale di cantiere, con responsabilità anche del Servizio di Prevenzione e Protezione, della Sicurezza, dell'Igiene del lavoro ed ambientale, rispondendo dei risultati della propria autonoma gestione e del personale tecnico coordinato o Responsabile Tecnico;
  - impiegato area Commerciale con “Elevate Funzioni Direttive” preposto quale responsabile a coordinare un gruppo di colleghi, il quale propone la politica commerciale, assicura il raggiungimento degli obiettivi di vendita sotto l'aspetto sia temporale che economico, elabora e propone le politiche di vendita e il budget relativo e dimensiona, in funzione degli obiettivi di risultato, i costi di struttura ed i costi variabili. Sviluppa l'organizzazione e l'efficienza della struttura commerciale o di vendita, gestisce la rete di vendita (Agenti/Distributori/Concessionari) e collabora per le attività di promozione e sviluppo, proponendo gli eventuali correttivi o Responsabile Commerciale/vendite;
  - impiegato area Personale con “Elevate Funzioni Direttive”, alle dipendenze del Direttore Generale/Amministratore Delegato elabora e gestisce le politiche dell'Azienda nell'ambito delle risorse umane (relazioni industriali/sindacali, comunicazioni interne ed esterne), cura la selezione, la formazione, lo sviluppo organizzativo ed i piani retributivi. Assicura una corretta amministrazione del personale, approva le previsioni di spesa e la determinazione dei costi del personale. Coordina gli interventi atti a migliorare la sicurezza degli ambienti di lavoro, studia e attua le politiche relative - - contenzioso del lavoro o Responsabile del Personale;
  - impiegato area Legale con “Elevate Funzioni Direttive” che, in grande Azienda, esercita in autonomia la gestione del contenzioso legale aziendale. Risponde della stesura dei contratti aziendali (di acquisto, fornitura, cessione etc.) e della modulistica aziendale per tutti gli aspetti di natura contrattuale e giuridica. Coordina la struttura organizzativa dell'ufficio legale, rispondendo dei risultati complessivi o Responsabile Legale e contenzioso;
  - altri Impiegati con “Elevate Funzioni Direttive” i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti;
  - esclusivamente nel comparto Information Technology: direttore tecnico, direttore tecnico commerciale.

### **Livello 2°**

Appartiene al livello secondo l'impiegato con “Funzioni Direttive” d'importante settore o, intersettoriale, nelle piccole aziende che, con specifica collaborazione ed in condizioni di elevata autonomia Organizzativa e Funzionale e con delega di poteri e di firma, svolga nelle aree di propria competenza, attività che richiedono ampie conoscenze d'area, comunque acquisite, esercitando funzioni organizzative, di coordinamento, responsabilità e controllo d'altri Lavoratori, garantendo i risultati del servizio o degli uffici coordinati. In autonomia può gestire i contatti esterni (clienti, fornitori, banche, Enti) dando soluzione ai problemi gestionali,



organizzativi, tecnici e amministrativi, facendo riferimento e rispondendo al Responsabile apicale di settore.

Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto che svolgono attività tecnico-amministrative specializzate, caratterizzate - sia pur nei limiti delle procedure e delle direttive valedoli per il loro campo di attività - da una limitata autonomia operativa e che richiedono una particolare preparazione professionale e/o formazione tecnico-pratica.

Appartengono al 2° livello gli impiegati di concetto, sia tecnici che amministrativi, interni od esterni, non classificabili nel 1° livello.

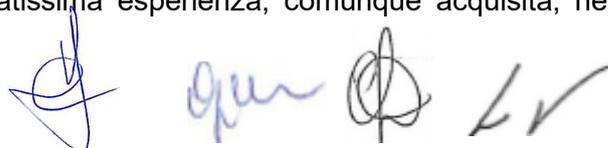
Vengono inquadrati in questo livello, a titolo di esempio:

- altri capi reparto o capi ufficio, anche distaccati;
- Capo Ufficio Selezione e Formazione;
- Capo Ufficio Logistica;
- Capo Magazzino;
- contabili anche se esplicano la loro attività mediante prima nota, purché con discrezionalità e autonomia e per tutti gli articoli della contabilità aziendale, salvo quelli di fine gestione necessari per la formazione del bilancio;
- supervisori operativi o servizio clienti;
- cassieri e impiegati addetti prevalentemente alle casse anticipate e/o inoltri;
- corrispondenti in lingua italiana o estera;
- Farmacista Responsabile di Farmacia;
- Capo Laboratorio (chimico/fisico e biologico);
- Capo Servizio Supervisor e/o Ispettori;
- Responsabile Servizio di Prenotazione
- stenodattilografi in lingua estera anche operanti con sistemi di videoscrittura;
- impiegati con mansioni autonome incaricati del servizio paghe e/o stipendi;
- impiegati con mansioni autonome incaricati dei Servizi di Produzione
- impiegati con mansioni autonome incaricati dei Servizi di Manutenzione
- impiegati con mansioni autonome incaricati dei Servizi Approvvigionamenti
- impiegati con mansioni autonome incaricati dei Servizi Magazzini Materie Prime e Materiali
- impiegati con mansioni autonome incaricati dei Servizi tecnici, manutenzioni, impianti
- impiegati con mansioni autonome incaricati dei servizi SPP, Sicurezza Cantieri, Direttore dei lavori
- esclusivamente nel comparto Information Technology: project manager, account manager.

### **Livello 3°**

Appartiene a questo livello:

- impiegato con mansioni esecutive d'ordine che richiedono generica preparazione professionale acquisita mediante conoscenze scolastiche di base o esperienze o addestramento, gli operai che svolgono mansioni per l'esecuzione delle quali si richiede una specifica capacità tecnico-pratica acquisita mediante preparazione scolastica professionale o attraverso l'esperienza o che coordinano altri lavoratori sia pure nell'ambito di procedure o di istruzioni;
- impiegato di "Elevato Concetto", cui sono richieste specifica collaborazione, particolari conoscenze ed elevatissima esperienza, comunque acquisita, nel settore amministrativo,



- legale, del personale, commerciale o tecnico, che, anche per la presenza di deleghe nell'ambito delle proprie mansioni, opera in condizioni di elevata autonomia Funzionale ed elevata autonomia Esecutiva. Inoltre, nell'ambito di un ufficio articolato su diverse competenze d'area, coordina un gruppo di altri Lavoratori, con responsabilità dei risultati, anche formativi, dell'intero gruppo di lavoro;
- operaio "Provetto Specializzato multisettoriale" che, in condizione di elevata autonomia Funzionale ed Esecutiva ed in possesso di elevate ampie competenze tecniche e capacità documentali, coordina un gruppo di operai specializzati e qualificati, di diversi settori. Risponde dei risultati ottenuti dal gruppo di lavoro, del rispetto dei parametri operativi richiesti dall'Azienda, del rispetto delle norme legali e di buona tecnica, del rispetto delle disposizioni sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro ed ambientale e garantisce gli elevati livelli di competenza settoriale richiesta;
  - impiegato di "Elevato Concetto" che coordina un gruppo di lavoro intersettoriale di impiegati tecnici, amministrativi, commerciali, ecc. e che concorre alla formazione del personale inserito, anche con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato o Capo Ufficio;
  - impiegato di "Elevato Concetto" che coordina uno specifico gruppo di impiegati amministrativi concorrendo alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo coordinato e che è responsabile della correttezza delle scritture contabili, predispone i versamenti fiscali, contributivi ed assicurativi ed i pagamenti dei fornitori. Cura la fatturazione e verifica la regolarità delle rimesse. Predispone la bozza del bilancio fiscale dell'Azienda ed opera con specifica delega di poteri e di firma per le operazioni bancarie, Capo Contabile;
  - impiegato di "Elevato Concetto" che coordina uno specifico gruppo di impiegati amministrativi concorrendo alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati. Cura la costituzione, l'evoluzione e la risoluzione di tutti i rapporti di lavoro dal punto di vista amministrativo e gestionale, sovrintende all'elaborazione della retribuzione e dei relativi adempimenti contrattuali e di legge. 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, Capo Ufficio Paghe e contributi;
  - impiegato di "Elevato Concetto" che coordinando uno specifico gruppo di lavoro di impiegati tecnici o amministrativi, concorre alla formazione del personale con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo coordinato. Coordina l'attività di analisi e programmazione secondo tempi e norme concordate, definisce gli standard operativi curando la costante manutenzione dei programmi, esegue valutazioni di costo su applicazioni in fase di studio, concorda i tempi di realizzazione dei progetti, le caratteristiche e la periodicità di emissione e di distribuzione degli elaborati. Pianifica l'attività del settore ripartendo i singoli compiti, in funzione delle necessità richieste dai singoli progetti assicurando l'attività di documentazione ed aggiornamento delle procedure. Dispone per la definizione della forma e contenuti dei documenti di input, segue la realizzazione di ciascun progetto, al fine di individuare possibili miglioramenti in relazione alle attese delle funzioni



- interessate. Cura le prove pratiche di funzionamento dei programmi per la loro messa appunto finale, Responsabile Sistemi informativi;
- impiegato di "Elevato Concetto" che coordina uno specifico gruppo di lavoro di impiegati tecnici concorrendo alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato. Negli interventi sugli impianti, nell'ambito del settore di propria competenza: stima in autonomia i fabbisogni, individua le soluzioni, richiede preventivi e li valuta; propone autonomamente la scelta dei materiali e dei fornitori, gestendo i relativi rapporti tecnici ed amministrativi. Cura l'approntamento e la documentazione sugli interventi effettuati e risponde nell'area coordinata, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, potendo avere la delega di responsabilità penale o Responsabile tecnico;
  - impiegato di "Elevato Concetto" che coordina uno specifico gruppo di lavoro di impiegati che si occupano di Programmazioni Macchine a Controllo Numerico
  - impiegato di "Elevato Concetto" che coordina uno specifico gruppo di lavoro di impiegati concorrendo alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato. Nel caso di ristrutturazioni edilizie, effettua rilievi dal grezzo, progetta soluzioni di manutenzione e recupero, appronta i necessari permessi e documentazione, segue l'intera esecuzione dell'opera rispondendo nell'area coordinata, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, potendo avere la delega di responsabilità penale o Progettista Edile;
  - impiegato di "Elevato Concetto" che coordina uno specifico gruppo di lavoro di impiegati tecnici concorrendo alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato. Negli interventi sugli impianti, nell'ambito del settore di propria competenza: stende capitolati, raccoglie e valuta preventivi di esecuzione dei lavori, coordina gli interventi delle ditte esterne ed il personale sottoposto. Cura l'approntamento e la documentazione sugli interventi effettuati e risponde nell'area coordinata, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, potendo avere la delega di responsabilità penale o Responsabile Manutenzioni;
  - impiegato di "Elevato Concetto" esperto legale che segue il contenzioso, esamina contratti e procedure, ne verifica la rispondenza alla Legge, alle norme di buona tecnica e di corretta prassi. Cura agli interessi della parte tutelata, indicando eventuali azioni correttive o Capo Ufficio Legale;
  - Impiegato di "Elevato Concetto" che partecipa alla progettazione di prodotti, di parti di macchine, di impianti, o di attrezzature. Progetta pezzi e insiemi secondo le specifiche ricevute, producendo disegni, bozze di modelli e seguendo la realizzazione dei relativi prototipi.
  - Impiegato di "Elevato Concetto" che, normalmente nella Media o Piccola azienda, coordina in uno o più uffici e reparti uno specifico gruppo di lavoro specialistico che effettua le manutenzioni di stabilimento richieste, concorre alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato.
  - impiegato di "Elevato Concetto" che assicura la movimentazione dei materiali e materie prime in termini ricevimento, stoccaggio, rotazione, conservazione, uscita dal magazzino e correttezza contabile. Coordina l'ottimizzazione degli spazi secondo schemi di efficienza e proponendo eventuali modifiche ad investimenti per il raggiungimento dell'obiettivo.

The image shows four distinct handwritten marks in blue ink. From left to right: a stylized signature, the word 'per' written in a cursive script, a circular stamp or signature, and a checkmark.

Organizza e controlla gli inventari periodici e annuali delle giacenze. Organizza e controlla stivaggio, scadenze, rotazione e conservazione dei beni a magazzino, usando al meglio le attrezzature in dotazione ed il personale in organico. Assicura la richiesta dei rifornimenti necessari nei modi e nelle qualità stabilite. Garantisce la correttezza formale e sostanziale della contabilizzazione delle merci movimentate. E' responsabile del pieno rispetto di disposizione di sicurezza ed igiene del lavoro per tutto il personale coordinato. Coordina, controlla e motiva il personale affidatogli o Responsabile Magazzino;

Altri Impiegati di "Elevato Concetto" i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti:

- contabili d'ordine e aiuti contabili;
- impiegati addetti alla cassa o ai prelevamenti o versamenti, con esclusione dei semplici portavalori;
- impiegati addetti alla Programmazione della produzione
- agenti esterni consegnatori di merci con il carico scarico spedizioni di merci;
- stenodattilografi anche operanti con sistemi di videoscrittura;
- impiegati addetti al servizio di esazione, sempre che siano autorizzati a quietanzare e a versare;
- Caposala
- Responsabile di Studio (psicologo, pedagoga ecc.)
- Farmacista Responsabile di Farmacia
  
- Esperto in materie giuridiche aziendale
- impiegati addetti all'Ufficio Comunità e Commercio Virtuale
- magazzinieri con responsabilità del carico e scarico del magazzino merci, sempre che non compiano abitualmente mansioni manuali;
- fatturisti su tariffe già stabilite anche operanti su videoterminali;
- compilatori di polizze di carico e lettere di vettura aerea anche operanti su videoterminali;
- compilatori di bolle doganali;
- fattorini con mansioni impiegate che prevalentemente facciano prelevamenti o versamenti in banca per l'azienda e non per terzi, pagamenti e/o incassi fatture, pagamento noli, trasporti, ecc.;
- archivisti;
- operaio "Specializzato Provetto" che, in possesso di conoscenze specialistiche settoriali ma anche di diffuse conoscenze di base sugli impianti elettrici, idraulici, termosantari, meccanici, nonché sulla loro manutenzione e sulle manutenzioni edili, coordina gli operai addetti, interni e delle imprese esterne o Responsabile manutenzione fabbricati e Coordinatore mantentori;
- operaio "Specializzato Provetto" nel settore automobilistico che con le competenze di riparatore o aggiustatore meccanico, elettrico, oleopneumatico, elettronico, lattoniere, verniciatore ecc. svolga mansioni in autonomia funzionale sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico ed economico, nell'ambito delle specifiche direttive aziendali, le cause dei difetti, la soluzione più conveniente, in modi di esecuzione e di intervento e ne effettua la delibera funzionale (fogli di lavoro, distinte di fatturazione,



- garanzie, ecc.), anche coordinando, con responsabilità dei risultati, un gruppo di altri lavoratori o Capo Officina autoriparazioni;
- operaio "Specializzato Provetto" conduttore di impianti termici di prima categoria, munito di Patentino di Abilitazione di primo grado, che coordina un gruppo di altri Lavoratori al fine di garantire la continuità del servizio, gestisce lo scadenziario degli interventi di manutenzione, gli adempimenti previsti dalla Legge, assicura il mantenimento delle condizioni di sicurezza d'impianto ed è responsabile di settore per la sicurezza e l'igiene nel lavoro degli addetti, nonché l'igiene ambientale o Conduttore impianti termici;
  - altri Operai "Specializzati Provetti" i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti;
  - macellaio specializzato provetto: è il lavoratore con specifiche ed adeguate capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorico e tecnico-pratica che, in autonomia operativa, nell'ambito delle mansioni assegnate, esegue con perizia tutte le seguenti fasi di lavoro: taglio anatomico, disossatura, sfesatura, rimondatura, taglio a filo, a mano e a macchina, presentazione in vassoio, rifilatura e riconfezionamento delle confezioni ritirate dal banco;
  - addetto al supporto e alla supervisione che, in possesso di conoscenze dettagliate e qualificanti fornisce supporto operativo e funzionale agli addetti al call center;
  - impiegato che, in possesso di conoscenze dettagliate e qualificanti espleta le funzioni di supervisore agli addetti al call center.

Esclusivamente nel comparto Information Technology:

- architect.

#### **Livello 4°**

Appartiene a questo livello:

- l'Impiegato di "Concetto" in possesso di elevate competenze settoriali che, con specifica collaborazione, opera in condizioni di autonomia Funzionale e di adeguata iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni e coordina e forma, nel proprio ambito di competenza, altri lavoratori, con responsabilità diretta dei risultati da loro conseguiti. Avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative al sistema tecnico e/o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza, è incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali approntando i conseguenti interventi operativi, anche con utilizzo di lingue straniere;
- il Lavoratore "Specializzato" che, con specifica collaborazione ed in condizioni d'autonomia Funzionale, sceglie l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature ed utensili, definendo i parametri di lavorazione secondo criteri di buona tecnica e le norme vigenti. Attua, quando richiesto, complessi interventi e/o lavorazioni, essendo in possesso di elevate conoscenze tecniche settoriali. Coordina un gruppo omogeneo di altri lavoratori qualificati rispondendo dei risultati nel loro ambito di competenza;

Appartengono inoltre a questo livello gli impiegati d'ordine non inquadrabili nel 3° livello che svolgono un'attività esecutiva sulla base di procedure prestabilite e/o di istruzioni dettagliate; gli operai non inquadrabili nel 3° livello addetti a mansioni che richiedono una generica capacità tecnico-pratica acquisita attraverso l'esperienza di lavoro e/o la formazione professionale, ad esempio:



- gli impiegati d'ordine;
- dattilografi, anche con sistemi di videoscrittura;
- altri compilatori di lettere di vettura, bollette di spedizione, ecc., non rientranti nel 3° livello, anche con sistemi computerizzati;
- fattorini di ufficio non rientranti nel 3° livello;
- impiegato di "Concetto" che, con i suoi sottoposti, svolga più compiti nell'area amministrativa, responsabile di una sezione nell'ambito della contabilità generale: gestione del partitario fornitori e/o clienti attraverso le principali operazioni di verifica e fatture, imputazione contabile, liquidazione o incasso, sulla base di modalità convenute, disponibilità assegnate, vincoli legislativi e procedure aziendali; gestione contabile, aggiornamento, imputazione, chiusura e rettifiche dei conti, garantendo l'esattezza contabile della documentazione presentata; cura informazioni analitiche e sintetiche per i settori contabili di gestione. Dipende dal Capo Servizi Amministrativi o Contabile;
- impiegato di "Concetto" che, con i suoi sottoposti, 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 Esperto informatico;
- impiegato di "Concetto" che, con i suoi sottoposti, svolge, a livello individuale o nel contesto di un gruppo di lavoro, l'attività di documentazione e aggiornamento delle procedure esistenti e l'analisi informatica per la definizione per le nuove procedure. Definisce, in collegamento con l'utente, forme e contenuti nei documenti di input e stende i flow-chart. Definisce i tempi operativi, il contenuto, la frequenza e le caratteristiche degli output. Effettua la stesura di programmi originali e la revisione di quelli esistenti. Conduce le prove pratiche di verifica di funzionamento dei programmi per la loro messa a punto finale. Dipende dal Responsabile Sistemi Informatici o Programmatore Analista;
- impiegato di "Concetto" che, con i suoi sottoposti, coordina tutte le risorse hardware e software legate al personal computer, gestisce le architetture Internet, intranet, sistemi Wi-fi, ecc. anche nelle correlazioni con le reti esterne. Dipende dal Responsabile Sistemi Informatici o Analista reti e pc;
- impiegato di "Concetto" che, in autonomia funzionale, normalmente in una Media azienda, anche coordinando dei sottoposti, amministra il flusso dei materiali e dei prodotti, dalle fonti delle materie prime ai luoghi di utilizzazione.
- impiegato di "Concetto" che, con i suoi sottoposti, imposta e segue il piano operativo da cui trarre i budget annuali, coordina le attività relative alla contabilità industriale, assicura il rispetto dei tempi fissati per la preparazione del budget. E' responsabile del controllo costi e della contabilità analitica o Addetto al controllo di gestione;
- impiegato di "Concetto" che, con i suoi sottoposti, coordina, controlla e motiva il personale affidatogli. Garantisce la correttezza formale e sostanziale delle imputazioni previste. Organizza e controlla l'ottimizzazione dei turni di lavoro, le supplenze, il godimento dei riposi e delle ferie per tutto il personale coordinato garantendo nel contempo il raggiungimento dei risultati previsti o Responsabile di Call center;
- impiegato di "Concetto" tecnico, o amministrativo o commerciale, esperto linguistico che, con i suoi sottoposti, con competenza nella lingua italiana ed in almeno una lingua straniera,



- intrattiene abitualmente in lingua straniera i rapporti tecnici, o amministrativi, o commerciali con Collaboratori, Enti, Clienti, Banche o Fornitori o Operatore in lingua straniera;
- impiegato tecnico di "Concetto" che, con i suoi sottoposti, individua gli interventi tecnici da effettuare e pianifica le manutenzioni e le operazioni periodiche necessarie, curando l'approntamento e la conservazione della relativa documentazione, trasmettendo i dati necessari al riscontro delle fatture ricevute ed alla ripartizione dei costi degli interventi o Responsabile manutenzioni ed interventi tecnici;
  - impiegato di "Concetto" che, con i suoi sottoposti, effettua rilievi, computi metrici ed estimativi ed intrattiene i rapporti tecnici con gli esecutori interni o esterni delle opere commissionate, anche al fine di coordinare la successione degli interventi. Provvede a raccogliere, per tutti gli interventi coordinati, la documentazione prevista dalla Legge e della Norme e quella necessaria al pagamento dei fornitori. Quale Coordinatore dei lavori nei cantieri esterni, si assicura anche che negli stessi siano rispettate le disposizioni legali ed aziendali in termini di sicurezza, Preventivista, Responsabile dei lavori nei cantieri esterni,
  - impiegato di "Concetto" che, con i suoi sottoposti si occupa degli Uffici Approvvigionamenti
  - impiegato di "Concetto" che, con i suoi sottoposti si occupa Ufficio Disegni e Progetti - Ufficio Disegno Tecnico – CAD – CAM
  - Altri Impiegati di "Concetto" i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti;
  - lavoratore "Specializzato" che coordina, con specifica competenza tecnica, dei sottoposti manutentori meccanici, elettrici, idraulici, aggiustatori, riparatori e che, con l'interpretazione critica del disegno o dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi, cura la definizione dei fabbisogni e coordina qualsiasi riparazione di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio o manutenzione di macchine, impianti o attrezzature, curandone la messa a punto ed effettuandone la certificazione o Manutentore o Riparatore;
  - lavoratore "Specializzato" conduttore di impianti termici di seconda categoria, munito di patentino di abilitazione di primo o di secondo grado che, coordinando i suoi sottoposti, concorra a garantire l'efficienza dell'impianto, la continuità del servizio ed i corretti adempimenti previsti dalla Legge o Conduttore impianti termici;
  - montatori e installatori specializzati di manufatti prefabbricati e preformati;
  - Aggiustatore stampista
  - Installatore di grandi impianti o apparecchiature complesse
  - Operatore specialista montatore aeronautico
  - Progettista di luci e audio
  - addetto al supporto junior che svolge compiti ausiliari e/o conseguenti, funzionali e connessi a quelli del *front office*, al fine di completare il ciclo organizzativo del particolare e/o specifico servizio reso dal call center;
  - altri Lavoratori "Specializzati", con sottoposti, i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti;
  - Responsabile Ricevimento e Portineria
  - lavoratore che coordina un gruppo di persone per eventi o altre tipologie riconducibili ai "bodyguard";

The image shows four distinct handwritten marks in blue ink. From left to right: a stylized signature, the word 'qu' written in a cursive script, a circular stamp or signature, and a checkmark.

- Altri lavoratori “Specializzati Provetti Intersettoriale e Coordinatori” che, in possesso di idoneo titolo di studio e abilitazione, svolge attività di assistenza, consulenza, cura e riabilitazione verso pazienti, in collaborazione con i Medici e le altre professioni sanitarie di competenza operano in modo conforme alla declaratoria di Quarto Livello” ed i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedenti:
- Psicologo, Farmacista o Infermiere con oltre 36 mesi di effettivo lavoro nella mansione, Ostetrico con oltre 36 mesi di effettivo lavoro nella mansione, Fisioterapista con oltre 36 mesi di effettivo lavoro nella mansione, Logopedista con oltre 36 mesi di effettivo lavoro nella mansione, Ortottista e assistente oftalmologica con oltre 36 mesi di effettivo lavoro nella mansione, Terapista delle neuro e psicomotricità dell’età evolutiva con oltre 36 mesi di effettivo lavoro nella mansione, Podologo e Tecnico ortopedico con oltre 36 mesi di effettivo lavoro nella mansione, Tecnico audiometrista con oltre 36 mesi di effettivo lavoro nella mansione, Tecnico audioprotesista con oltre 36 mesi di effettivo lavoro nella mansione, Tecnico di radiologia medica, per immagini e radioterapia con oltre 36 mesi di effettivo lavoro nella mansione, Tecnico di neurofisiopatologia con oltre 36 mesi di effettivo lavoro nella mansione, Tecnico di laboratorio biomedico con oltre 36 mesi di effettivo lavoro nella mansione, Tecnico riabilitazione psichiatrica con oltre 36 mesi di effettivo lavoro nella mansione.
- Gestore Responsabile di Cucina e Mensa
- Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del 4° livello i cui Profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.

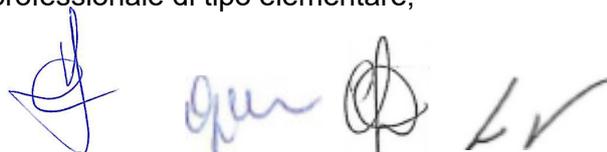
Esclusivamente nel comparto Information Technology:

- analista programmatore;
- sistemista di rete;
- DB administrator;
- specialista prodotto;
- tecnico commerciale junior.

### **Livello 5°**

Appartiene a questo livello:

- L’Impiegato di “Elevata Qualificazione” in possesso di ampie competenze settoriali che, con specifica collaborazione, opera in condizioni di autonomia Esecutiva e di adeguata iniziativa nell’ambito delle proprie mansioni. Avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative al sistema tecnico e/o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza, può coordinare l’organizzazione di un gruppo di altri lavoratori di livello/i inferiore/i senza responsabilità per i singoli lavori da essi effettuati. È incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi, anche con utilizzo di lingue straniere;
- operai addetti a mansioni manuali per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenza professionale di tipo elementare;



- uomini di garage (lavaggio vetture, riparazioni gomme, pulizia locali garage, e custodia dello stesso);
- operai comuni di manutenzione di garage e di officina.
- il Lavoratore di "Elevata Qualificazione" che, in autonomia Esecutiva e con specifica collaborazione, sceglie l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature ed utensili, definisce i parametri di lavorazione secondo criteri di buona tecnica e le norme vigenti. Attua, quando richiesto, complessi interventi e/o lavorazioni, essendo in possesso di elevate conoscenze settoriali. Può coordinare l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori di livello/i inferiore/i senza responsabilità tecnica per i singoli lavori da essi effettuati;
- impiegato di "elevata qualificazione", l'impiegato amministrativo, tecnico, commerciale, del personale, informatico o esperto linguistico ed ogni altro impiegato di concetto i cui profili siano riconducibili a quelli di 4° livello, ma che coordina sottoposti senza responsabilità diretta per i singoli lavori da essi effettuati e che svolga direttamente le attività;
- impiegato di "Elevata Qualificazione" addetto alle Investigazioni che, in possesso delle necessarie autorizzazioni, organizza i suoi sottoposti per effettuare osservazioni e raccolta di prove con responsabilità di redazione della documentazione di pertinenza. Coordina altri addetti di 6° e 7° livello. Concorre attivamente ad assicurare il rispetto delle condizioni legali di sicurezza (safety) per tutto il personale coordinato e di "security" per l'intera attività o Coordinatore Servizi Investigativi;
- impiegato di "Elevata Qualificazione" addetto alla gestione di pratiche automobilistiche e/o nautiche che, con i suoi sottoposti, in autonomia, assicura i risultati richiesti dall'utenza e coordina altri lavoratori di livello inferiore, rispondendo anche dei risultati, Coordinatore Esperto gestione pratiche automobilistiche e/o nautiche;
- altri Impiegati di "Elevata Qualificazione" i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti, quali o Specialista di controllo qualità o Specialista Addetto all'esecuzione di progetti, Segretario di Direzione.
- il Manutentore;
- riparatore;
- conduttore di impianti termici;
- lavoratore che in piena autonomia svolge opera di pulizia all'interno delle strutture, anche turistico-alberghiere;
- ogni altro Operaio Qualificato i cui profili siano riconducibili a quelli di 4° livello, ma che coordina sottoposti senza responsabilità tecnica diretta per i singoli lavori da essi effettuati e che svolga direttamente le attività di cui alla declaratoria;
- Coordinatore Cantieri Esterni
- Coordinatore Manutenzioni
- Coordinatore Qualità
- Coordinatore Ricevimento e Portineria
- Coordinatore Ricerche Prodotto
- Coordinatore Approvvigionamenti
- Coordinatore settoriale Progettisti/Progetti
- Coordinatore Artistico
- Coordinatore Commercio Elettronico



- Coordinatore Comunità Virtuale
- Collaudatore
- Conduttore sistemi flessibili di produzione
- Guardafili
- Giuntista
- Primarista
- Saldatore
- Conducente piattaforme aeree
- Gruista specializzato multisetoriale
- Lavoratore di "Elevata Qualificazione" che coordina l'attività nei centri estetici e di acconciatura, provvedendo alle interviste per il trattamento dei capelli, determinando le relative formule e, in caso di necessità, assegnando i tipi di protesi o di parrucchini da applicare. Intervengono per il buon andamento del centro curando in particolare i rapporti con i clienti. Controllano i vari clienti in relazione all'andamento dei trattamenti e creazioni delle protesi, curano gli inventari dei prodotti e protesi o Coordinatore Estetista e Acconciatore;
- altri Lavoratori di "Elevata Qualificazione" che svolgono direttamente le attività di cui alla declaratoria del secondo Alinea di 5° livello e che coordinano sottoposti o Coordinatore Addetti al risanamento ambientale o Coordinatore Addetti al trattamento/pulitura delle facciate o Coordinatore Addetti al montaggio e riparazione di impianti e apparecchiature idropneumatiche o Coordinatore di squadra operativa polivalente che in autonomia opera, con esperienza, flessibilità, su più aree di intervento;
- manutentori specializzati di opere e manufatti non rientranti del settore edile;
- addetto al call center senior che opera con canali telefonici e telematici supportati da sistemi informativi e programmi software dedicati.
- Per il settore Case di Cura e Servizi Assistenziali e Socio Sanitari :infermiere - Ostetrico - Podologo - Fisioterapista - Logopedista - Ortottista e assistente oftalmologica - Terapista delle neuro e psicomotricità dell'età - Tecnico ortopedico - Tecnico audiometrista - Tecnico audioprotesista-Tecnico di radiologia medica, per immagini e radioterapia- Tecnico di neurofisiopatologia - Tecnico di laboratorio biomedico - Tecnico riabilitazione psichiatrica, nei primi 36 mesi di effettivo lavoro nella mansione;
- Dietista
- Cuoco Specializzato

Per il settore dell'Information Technology:

- Network Administrator;
- Database Administrator;
- IT Staff;
- System Engineer;
- programmatore esperto;
- installatore ed amministratore di reti di medie dimensioni;
- supporto alle vendite di prodotti e servizi informatici.



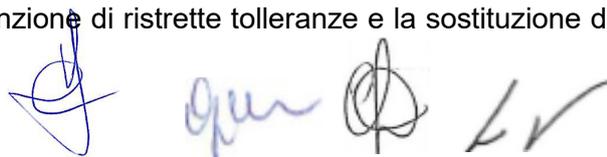
**Livello 6°**

Appartengono a questo livello gli operai addetti a mansioni puramente manuali o a compiti di semplice sorveglianza o custodia per le quali occorrono semplici conoscenze professionali:

- addetto alle investigazioni e redattori rapporti informativi su schemi prestabiliti in ambito investigativo;
- l'Impiegato Contabile e addetto all'amministrazione del personale, al servizio ced, coordinatore addetto controllo attività di più servizi nella singola area territoriale, Tecnico, Amministrativo o Commerciale "Qualificato" che, con specifica collaborazione opera in condizioni di elevata autonomia Operativa, per la provata esperienza e le proprie competenze, garantendo il raggiungimento del risultato. Egli sceglie soluzioni e svolge con personale responsabilità mansioni specialistiche settoriali, anche di vendita, e relative operazioni complementari. Risponde al proprio Capo Ufficio o Coordinatore;
- il Lavoratore "Qualificato" che, a fronte di specifiche richieste e/o interventi previsti a calendario, effettua in elevata autonomia Operativa lavori richiedenti conoscenze tecniche particolari ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite. Individua guasti di normale rilevazione ed effettua riparazioni, manutenzioni elettriche, idrauliche e/o meccaniche o la messa a punto di macchine o di impianti, rispondendo ad un Coordinatore di settore;
- impiegato Amministrativo "Qualificato" che, con specifica competenza, diligenza ed elevata collaborazione, svolga uno o più compiti quali: raccolta di dati, registrazione di schede, compilazione di registri o reperti obbligatori, situazioni contabili, tenuta di scadenziario o di estratti conto, solleciti ecc., rispondendo al proprio Capo Ufficio o Segretario con gestione pratiche riservate ed uso della strumentazione elettronica d'ufficio o Addetto Ufficio Paghe e Contributi o Contabile Clienti/Banche e Fornitori o Fatturista o Addetto CED o Preparatore di commissioni o Addetto di biblioteca circolante o Addetto a pratiche doganali e valutarie o Creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi o Insegnante di autoscuola o di scuola nautica o Addetto alle investigazioni con compiti di compilazione/redazione documentazione procedurale;
- impiegato "Qualificato" che, con apporto di propria specifica personale ed adeguata competenza, in elevata autonomia operativa, effettua servizi a favore delle aziende, delle persone, Autoriparatore, Addetto ai centri elaborazione dati, Addetto alle pompe funebri o Addetto ai servizi religiosi o Addetto all'antitaccheggio o Addetto Qualificato alle attività investigative, Addetto all'espletamento delle formalità del trasporto merci nazionale ed internazionale, Addetto al controllo delle vendite o Addetto ai negozi o filiali di esposizioni o Addetto alle ricerche di informazioni e accesso in banche dati o Addetto al controllo di sistemi di sorveglianza e sicurezza che non contrastino specifiche normative di legge o Addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione di libri, riviste e giornali;
- altri Impiegati "Qualificati" i cui profili siano riconducibili a quelli precedenti;
- manovali comuni, compresi quelli di officina;
- lavoratore "Qualificato" che, in possesso delle normali conoscenze richieste dalla natura dei lavori, effettua in caso di guasto i primi interventi di messa in sicurezza degli impianti e, se richiesto, assiste e coordina i manutentori esterni; 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;
- Addetto Amministrativo
  - Addetto Contabile
  - Addetto Ufficio Personale
  - Addetto CED
  - Addetto Acquisti
  - Addetto Produzione
  - Addetto Qualità
  - Addetto Magazzini e Logistica
  - Addetto Ufficio/Servizio Tecnico
  - Addetto Ufficio/Servizio Produzione
  - Impiegato Commerciale
  - Addetto Pubblicità
  - Addetto Grafico
  - Addetto vendite Italia/Estero
  - Addetto Servizio Clienti
  - Addetto Post Vendita
  - manutentore elettrico;
  - manutentore meccanico;
  - riparatore;
  - L'Operaio di "Elevata Qualificazione Settoriale" che, nel rispetto delle disposizioni generali ricevute in elevata autonomia operativa effettua, la scelta della successione delle operazioni e delle tecniche di intervento:
  - esegue lavori complessi per il collaudo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinari o parti di essi, anche di provenienza esterna e, se necessario, per i relativi posizionamenti e tracciature, avvalendosi di strumenti di misura e per la rilevazione dal disegno, anche mediante calcolo dei dati necessari, valutando e segnalando le anomalie riscontrate:
  - Collaudatore impianti
  - conduce impianti ed effettua manovre anche complesse, concorre alla definizione dei parametri di lavorazione e delle fasi di esecuzione, con scelta delle attrezzature da utilizzare, anche in caso di introduzione di nuovi processi di lavorazione:
  - Addetto conduzione impianti
  - esegue lavori complessi per la costruzione di particolari anche con spostamenti sui cinque assi richiedenti, con la correzione di fasi precedentemente programmate o l'eventuale integrazione di operazioni non previste. Sceglie parametri di lavorazione geometrici e tecnologici e la loro impostazione sulla consolle, nel rispetto di ristretti campi di tolleranza, di accoppiamento e di elevati gradi di finitura:
  - Addetto macchine a controllo numerico
  - conduce una o più macchine operatrici attrezzate automatiche o semiautomatiche, o a trasferimento, o a teste multiple ed esegue tutti gli interventi necessari per la messa in fase delle attrezzature in funzione di ristrette tolleranze e la sostituzione di utensili con la relativa



registrazione, l'adattamento dei parametri di lavorazione. Effettua il controllo delle operazioni eseguite, garantendo il rispetto del risultato.

- Guida macchine attrezzate
- conduce macchine operatrici appartenenti ad un sistema automatizzato con guida computerizzata ed esegue gli interventi anche complessi necessari al loro avviamento e alla messa a punto e alla regolazione, per l'ottenimento delle caratteristiche funzionali e prestazionali richieste. Provvede al controllo della qualità del prodotto e dei parametri del sistema nel rispetto delle disposizioni generali ricevute. Interviene sulla base delle informazioni fornite dal sistema per l'individuazione delle anomalie evidenziabili dal sistema stesso e per la riparazione di guasti aventi carattere di variabilità e casualità che richiedano interventi di normale difficoltà:
- Guardafili
- Giuntista
- compie lavori complessi relativi alle diverse fasi di installazione di impianti elettrici, anche in media tensione, con controllo e relativa individuazione delle anomalie, messa a punto e messa in servizio, esegue le riparazione e le opportune verifiche ovvero di posa in opera e/o manutenzione di reti civili e/o industriali per la distribuzione di fluidi per centrali termiche e/o frigorifere e/o idriche di media complessità con controllo e relativa individuazione delle anomalie, messa a punto e messa in servizio:
- Installatore impianti elettrici
- Montatore macchinario
- Costruttore su banco
- Costruttore su macchine
- esegue lavori di precisione e complessi per l'aggiustaggio, la riparazione, la manutenzione e la messa a punto di macchine e di impianti, per l'installazione, riparazione, controllo e messa in servizio di impianti elettrici o fluidodinamici:
- Manutentore meccanico
- Manutentore elettrico
- Installatore impianti
- esegue lavori di saldatura complessi in relazione alla difficoltà delle posizioni di lavoro in cui opera e/o alle prove previste per tali saldature:
- Saldatore
- esegue lavori complessi per la costruzione di modelli in legno o in metallo anche scomponibili o loro parti con la rilevazione dal disegno, di quote correlate, e con la costruzione dei calibri di controllo necessari:
- Modellista
- esegue qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per la formatura a mano con modelli o casse d'anima, fornendo, al fine di garantire i risultati richiesti, indicazioni per modifiche da apportare ai modelli o alle casse d'anima e per la predisposizione di sagome di sostegno, tasselli, ecc.:
- Formatore a mano
- Animista a mano



- manovra gru, anche a ponte, per il sollevamento, trasposto di materiali, parti di macchine, ecc. Effettua anche manovre di preciso posizionamento quale ausiliario delle operazioni di montaggio:
- Gruista e carrellista di elevata qualificazione
- munito di patentino ai sensi della legislazione vigente, effettua le verifiche di manutenzione periodica sugli ascensori, montacarichi e simili, sia elettrici sia oleodinamici, documentando gli interventi eseguiti, compilando i relativi rapporti di intervento ed emettendo la certificazione prevista. Conduce carrelli che necessitano di alta specializzazione. Cura il rispetto delle disposizioni di sicurezza nel lavoro e per l'utenza, assicurandosi del corretto posizionamento delle segnalazioni e della segregazione di eventuali zone di pericolo, anche assicurando, quando richiesto, il blocco in apertura degli interruttori:
- Montatore ascensorista
- conduce autocarri o automezzi o locomotori (anche in collegamento con le F.S.) per il trasporto di materiale, effettuando interventi di controllo, registrazione e di manutenzione ordinaria, registrando e compilando la relativa documentazione, con tenuta e rispetto dello scadenziario adempimenti/interventi:
- Conducente mezzi di trasporto
- conduce, munito di Patentino di Abilitazione di primo o di secondo grado e concorre a garantire l'efficienza dell'impianto, la continuità del servizio ed i corretti adempimenti previsti dalla Legge:
- Altri Operai di "Elevata Qualificazione Settoriale" che operano in modo conforme alla declaratoria del "Secondo Alinea di Sesto Livello" ed i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedenti.
- manutentori non specializzati di opere in genere non rientranti nel settore edile;
- altri Lavoratori "Qualificati" i cui profili siano riconducibili a quelli precedenti, quali o Campionarista, prezzista (addetto alla compilazione dei listini) o Addetto al controllo e alla verifica delle merci o Addetti alla stiratura parziale, a mano o mediante l'uso di manichini toppe o cabinet di indumenti maschili e femminili in genere, e/o stiratura di indumenti casual e denim che segnalino eventuali non conformità o Verniciatori a polvere e a spruzzo, a mano e nelle linee di verniciatura, con scelta dei colori;
- tagliatore di Macelleria con elevata esperienza che svolga autonomamente la propria attività;
- addetto alle informazioni previo uso apparecchiature telefoniche che, in possesso di conoscenze operative di base, fornisce informazioni telefoniche coadiuvato dalla consultazione di dati a videoterminale ed espleta le attività operative correlate.
- Il Lavoratore in possesso di specifica formazione educativa, sanitaria e sociale, che opera in ambito socio-assistenziale e socio-sanitario presso Case di Cura, Strutture mediche, Reparti, Infermerie, centri di riabilitazione, rete di assistenza domiciliare ecc., svolgendo servizi qualificati di assistenza alle persone non autosufficienti:
- Operatore Socio Sanitario Qualificato che assiste soggetti non autosufficienti, anche in condizioni di imprevedibilità;
- Sorvegliante Unico d'infanzia Qualificato



- Per i Servizi di cura della persona all'interno delle Strutture: Parrucchiere/Barbiere Qualificato, Estetista Qualificata, Massaggiatore Qualificato, Massoterapista Qualificato, Istruttore di ginnastica riabilitativa, Istruttore di nuoto riabilitativo, Bagnino di salvataggio Qualificato, Cuoco Qualificato o Commis di sala e bar Qualificato
- Esclusivamente nel comparto Information Technology:
- programmatore;
- installatore ed amministratore di piccole reti aziendali.

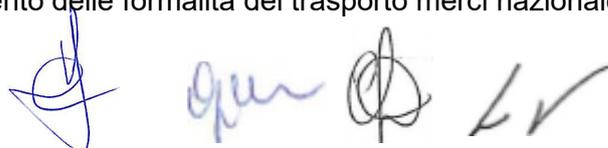
### **Livello 7°**

Appartiene a questo livello:

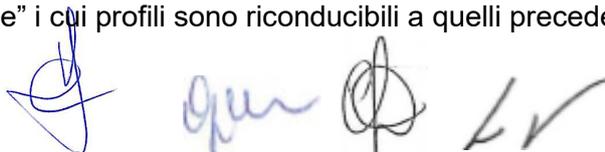
- l'Impiegato "Qualificato" che, con le competenze richieste dalla natura del lavoro, e con specifica collaborazione, svolge in condizioni di autonomia Operativa uno o più lavori che richiedano competenze, acquisite anche mediante prolungata esperienza nel settore in cui operano e con la conoscenza di una lingua straniera, ove richiesta, garantiscono il raggiungimento del risultato. Risponde nelle Piccole aziende al Titolare o Responsabile Apicale e nelle Medie aziende al Capo Ufficio;
- l'Operaio "Qualificato" che, con specifica esperienza e collaborazione, esegue in condizioni di autonomia Operativa interventi di normale complessità e lavori per la cui esecuzione sono richieste conoscenze teoriche specifiche ed adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite. Risponde al Capo Reparto o Capo Squadra o Capo Turno o ad altro Lavoratore inquadrato a livello superiore;
- il Lavoratore, Impiegato od Operaio, di prima assunzione nella mansione che svolga lavori del livello superiore (VI livello) nei primi 27 mesi d'inserimento.

Profili ed Esempificazioni di 7° livello:

- conducente di motofurgone o conducente di motobarca;
- addetto agenzie pratiche auto, nautiche, autoscuole e autoscuole nautiche;
- addetto ai servizi di vigilanza non armata;
- addetto ai servizi di portineria diurna/notturna;
- Archivistica protocollista
- Addetto salvataggi EDP
- Segretaria di direzione con gestione pratiche riservate
- Addetto archiviazione lucidi e trascrizione o duplicazione disegni anche utilizzando supporti informatici
- Addetto al controllo qualità
- Addetto al commercio elettronico e alla comunità virtuale
- Addetto alla pubblicità
- Addetto stampa
- Addetto grafico
- addetto telemarketing, televendita, promozione di vendite ed a informazioni telefoniche;
- operatori addetti al recupero e risanamento ambientale;
- addetto ai servizi di richiesta certificati, al disbrigo pratiche;
- addetto al controllo delle attività di intrattenimento e spettacolo;
- addetto alle attività investigative con supervisore operativo;
- addetto all'espletamento delle formalità del trasporto merci nazionale;



- archivista, protocollista;
- addetti alle ispezioni ipotecarie e catastali;
- lavoratore d'ordine che, con specifica collaborazione ed in autonomia operativa, effettua, con diligenza ed esperienza, una o diverse mansioni semplici e/o ripetitive, anche con l'ausilio di mezzi meccanici;
- facchino;
- addetto alle pulizie che in maniera coordinata esegue la propria attività;
- addetto alle indagini preliminari;
- addetto alle ispezioni ipotecarie e catastali;
- addetto alle ricerche di informazioni e accesso in banche dati;
- addetto controllo e verifica degli incassi con gestione fiduciaria manuale e/o con utilizzo di macchinario verificatore;
- impiegato amministrativo con compiti d'ufficio, inserimento dati e compilazione documenti e fatture;
- portiere con videosorveglianza e registrazione ingressi/uscite;
- fattorino per servizi presso enti, banche, ecc. con uso di motociclo e/o autovettura;
- addetti alla raccolta, classificazione e numerazione dei capi e alla distribuzione degli stessi, che operano in autonomia;
- addetto al controllo inerente alla movimentazione di materiale;
- addetto al controllo fatture passive;
- operatore polivalente con compiti plurimi e diversificati di contenuto specializzato;
- operatore primo addetto in centro di telemisure, telecomando e telecontrollo;
- addetto a disinfezione, disinfestazione e derattizzazione, diserbo chimico, ecc. cui è anche demandata la preparazione dei composti sulla base delle indicazioni ricevute;
- verniciatore a polvere e a spruzzo, a mano e nelle linee di verniciatura;
- conducente autospazzatrici e/o macchine operatrici per le quali è richiesto il possesso della patente b;
- fattorino di magazzino;
- addetti ad operazioni ausiliarie alla disinfestazione, derattizzazione, disinfestazione, sanificazione e risanamento ambientale;
- addetto al lavaggio manuale di suppellettili, stoviglie e simili;
- addetto alla spazzatura, vuotatura cestini, portacenere ecc. ;
- addetti ai lavori con uso di lucidatrici, aspiratori, lavaggio vetri, anche con uso di scaletta non superiore al metro di altezza;
- addetto alla rotazione e trasporto dei sacchi a perdere e/o cernita;
- addetti lavori di facchinaggio;
- addetti lavori di manutenzione di giardini ed aree a verde;
- addetti a semplici controlli con strumenti prerogolati e/o predisposti;
- addetti al riassetto e rigoverno di foresterie e similari;
- addetto al call center che svolge attività di call center in genere per le quali non occorrono specifiche conoscenze professionali: attività di informazione generale alla clientela e attività di vendita, secondo procedure standardizzate e metodologie definite;
- altri Lavoratori d'Ordine i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti;

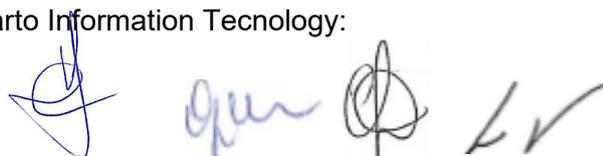


- addetti al servizio d'ordine.
- L'Operaio "Qualificato" che, con capacità di lettura del disegno, sulla base di dettagliate indicazioni, schede, disegni, cicli di lavorazione o documenti equivalenti:
- conduce una o più macchine operatrici attrezzate automatiche o semiautomatiche, o a teste multiple, o a trasferimento, ed esegue normali sostituzioni di utensili e le relative registrazioni effettuando, ove previsto, il controllo delle operazioni eseguite con strumenti non prerogolati e/o prerogolati:
- Guida macchine attrezzate
- effettua, anche su linee di montaggio, interventi di normale difficoltà su apparecchiature a serie o loro parti per la riparazione di guasti anche non aventi carattere di ricorrenza:
- Riparatore
- effettua con l'ausilio di strumenti elettrici predisposti e/o strumenti meccanici non prerogolati e/o prerogolati, anche su linee di montaggio, lavori di normale difficoltà di esecuzione per il collaudo di apparecchiature a serie o loro parti e per l'individuazione di anomalie e la loro successiva segnalazione:
- Collaudatore
- conduce impianti ed effettua manovre di normale difficoltà nel rispetto dei parametri di lavorazione stabiliti:
- Addetto conduzione impianti
- esegue lavori di normale difficoltà per la costruzione di particolari di attrezzature e/o macchinari con nastri già controllati in lavorazioni precedenti. Provvede al montaggio sulla macchina del pezzo nella posizione prevista, alla centratura con asse mandrino e all'inserimento sul quadro dei dati relativi ai punti di partenza della lavorazione. Nel corso del lavoro, controlla il normale svolgimento del ciclo macchina ed esegue, se necessario, la registrazione degli utensili e il controllo delle quote con strumenti prerogolati:
- Addetto macchine a controllo numerico
- effettua gli interventi di manutenzione sugli ascensori, montacarichi e simili, anche documentando quanto eseguito. Provvede a garantire il rispetto delle disposizioni di sicurezza per l'utenza, posizionando le segnalazioni ai piani, segregando le zone di pericolo ed assicura, quando richiesto, il blocco dell'alimentazione degli apparati in manutenzione:
- Ascensorista
- sulla base di istruzioni operative, conduce carelli elevatori o trasloelevatori di portata superiore a 3 tonnellate per il trasporto, smistamento e sistemazione dei materiali:
- Carellista
- manovra gru effettuando operazioni che richiedano precisione per il sollevamento, il trasporto, il posizionamento su macchine, anche di pezzi ingombranti di difficoltoso maneggio, ovvero esegue lavori difficili per la scelta dei punti di attacco e delle attrezzature per l'imbragaggio dei materiali, guidandone il sollevamento, il trasporto e la sistemazione:
- Gruista qualificato
- Imbragatore
- conduce autogru effettuando il sollevamento, il trasporto, la sistemazione di materiali o macchinari:
- Conduttore autogru

The image shows four distinct handwritten marks in blue ink. From left to right: a stylized signature, the word 'qu' written in a cursive script, a circular stamp or signature, and a checkmark.

- conduce trattori, carrelli, trainanti rimorchi, per il trasporto di materiali, curando il prelievo e la consegna degli stessi, nel rispetto delle disposizioni aziendali in materia di movimentazione:
- Trattorista: effettua operazioni di normale difficoltà per il colaggio e per la regolazione opportuna del flusso del liquido, guidando le operazioni di trasferimento e posizionamento della secchia:
- Montatore macchinario
- Costruttore su banco
- Costruttore su macchine: esegue, con l'individuazione di semplici guasti di facile rilevazione, lavori di normale difficoltà di esecuzione per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine o impianti, oppure per l'installazione di impianti elettrici di luce e forza motrice o fluidodinamici:
- Manutentore meccanico
- Manutentore elettrico
- Installatore impianti
- esegue saldature ad arco e/o ossiacetileniche di normale difficoltà.
- Saldatore: esegue lavori di media complessità per la formatura a mano con modelli o casse d'anima
- Addetto lavorazione del legno
- Addetto alla lavorazione dell'alluminio e del ferro
- Addetto alla pitturazione dell'alluminio e del ferro
- Formatore a mano
- Animista a mano: esegue lavori di media complessità per l'imballaggio di attrezzature, macchinari, impianti, o loro parti, di particolare forma e dimensione, costruendo e stabilendo l'opportuna collocazione di tiranti, sostegni, protezioni, ancoraggi in legno, necessari secondo le specifiche esigenze per garantire la sicurezza del trasporto, provvedendo, ove necessario, alla costruzione delle casse e delle gabbie:
- Imballatore
- Elettricista
- Altri Operai "Qualificati" che operano in modo conforme alla declaratoria del "Secondo Alinea di Settimo Livello" ed i cui profili professionali rientrano tra i precedenti;
- Il Lavoratore che in possesso di specifica formazione sanitaria, socio-assistenziale e socio-sanitaria, opera presso Case di Cura, Strutture mediche, Infermerie, Centri di riabilitazione, Rete di assistenza domiciliare ecc., svolgendo servizi di assistenza generica alle persone non autosufficienti, ivi comprese le pulizie del corpo e cambio biancheria, collaborando con il personale medico/sanitario di riferimento: Operatore Socio Sanitario Generico, che assiste soggetti non autosufficienti, Addetto Accettazione pazienti, Addetto Prenotazioni, Parrucchiera/Estetista Esperta Settoriale, Barbiere Esperto Settoriale, Massaggiatore, Massoterapista, Cuoco Esperto Settoriale, Addetto distribuzioni pasti in corsia, Banconiere/Cameriere, Addetto alla Caffetteria, Addetto al confezionamento di prodotti alimentari, Giardiniere esperto, Addetto alle disinfestazione, derattizzazione e disinfezione, con scelta dei prodotti preconfezionati

Esclusivamente nel comparto Information Technology:



- tecnico hardware;
- tecnico software.

### **Livello 8°**

l'Impiegato d'"Ordine" che, in semplice autonomia, nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute o sotto la direzione o il controllo di altro responsabile, esegue operazioni, anche diverse e concatenate, con l'uso di normali macchine e/o apparecchiature, che richiedano modesta formazione teorica e/o specifica esperienza pratica. Risponde al proprio diretto Responsabile;

l'Operaio "Comune" che, con semplice autonomia, nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute o sotto la direzione od il controllo di altro responsabile, esegue semplici lavorazioni, ripetitive o anche diverse e concatenate, con l'uso di normali macchine e/o apparecchiature, che richiedano modesta formazione specifica e/o breve esperienza pratica. Risponde al Capo Reparto o Capo Squadra o Capo Turno o altro Lavoratore di livello superiore;

il Lavoratore, Impiegato od Operaio, di prima assunzione nella mansione, che svolga lavori del livello superiore (VII livello) nei primi 24 mesi d'inserimento.

Appartiene a questo livello:

- lavoratori che svolgono attività manuali semplici per le quali non occorrono conoscenze professionali;
- il Lavoratore che, con semplice autonomia, nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute e sotto la direzione od il controllo di altro responsabile, esegue semplici operazioni, anche diverse e concatenate, con l'uso di normali macchine e/o apparecchiature, che richiedano modesta formazione specifica e/o breve esperienza pratica;
- impiegato "Comune";
- addetto fotocopiatura/stampa di testi anche su fronte e verso con graffettatura, quando prevista;
- centralinista addetto alle telefonate entrate/uscita;
- Addetto videoscrittura
- Addetto fotocopiatura/stampa di testi anche su fronte e verso con impaginazione, graffettatura, rilegatura, quando previste
- Addetto alla scansione dei documenti
- Centralinista addetto alle telefonate entrate/uscita
- Addetto al riordino di schede, dati e documenti in successione numerica, ordine alfabetico per cliente/fornitore, per tipologia ecc.
- Addetto a servizi esterni per disbrigo commissioni ordinarie
- Addetto all'archiviazione
- Addetto alla posta interna ed esterna, ivi compresa quella elettronica
- l'Operaio "Comune" che svolga uno o più compiti, quali: trasporto di materiale a bordo di mezzi provvedendo anche alle operazioni di carico e scarico; manovra gru effettuando operazioni semplici per il sollevamento, il trasporto e il posizionamento di materiali; esegue imbragaggi semplici di materiali guidandone il sollevamento il trasporto e il deposito:
- Conduttore automezzi
- Autista di autocarro
- Autista di autotreno



- Addetto trasporti interni
- Conduttore carrelli elevatori (di portata inferiore a 3 tonnellate)
- Gruista d'ordine
- Imbragatore
- l'Operaio "Comune" che esegue lavori di normale complessità per l'imballaggio in casse o in gabbie di attrezzature, macchinari, prodotti, o loro parti, costruendoli secondo le specifiche esigenze, provvedendo alla collocazione delle casse o gabbie, con opportuni sostegni e tiranti, sui mezzi di trasporto o in container:
- Imballatore
- l'Operaio "Comune" che, sulla base di precise istruzioni, mediante semplici ed elementari operazioni provvede all'alimentazione di macchine operatrici appartenenti ad un sistema automatizzato ed alla sua sorveglianza. Segnala anomalie riscontrabili mediante indicazioni elementari del sistema informativo e/o indicazioni visive o acustiche. Ove richiesto effettua il controllo visivo della qualità del prodotto:
- Addetto macchine/impianti/sistemi automatizzati
- l'Operaio "Comune" che esegue lavori semplici di costruzione, di manutenzione, di saldatura o di montaggio di attrezzature, di macchinari, di impianti o parti di essi; ovvero esegue attività ausiliarie nell'attrezzamento di macchinari o in operazioni similari; ovvero effettua semplici montaggi in linea e/o collaudi visivi con strumenti prerogolati:
- Addetto alla pitturazione del legno
- Addetto alla pitturazione dell'alluminio e del ferro
- Attrezzista ausiliario
- Manutentore ausiliario
- Formatore
- Cassaio
- Montatore
- Collaudatore
- Saldatore
- l'Operaio "Comune" che, coordinato da un lavoratore di livello superiore, concorre ad effettuare interventi di manutenzione sugli ascensori, montacarichi e simili:
- Ausiliario Montatore ascensorista
- l'Operaio "Comune" addetto ad una o più operazioni semplici o elementari o ripetitive "in linea" quali:
- Imballaggio di prodotti
- Assemblaggi
- Incollaggi
- Avvitature singole, multiple o particolari
- Puntatura elettrica su maschere o dime
- Addetto verifiche funzionali in linea
- Addetto alimentazione di macchine automatiche, senza obbligo di controllo sul lavorato, che sia eccedente a quello visivo
- Addetto collocazione dei pezzi nelle catene di lavaggio/verniciatura/essiccazione e/o loro scarico



- Addetto all'alimentazione della linea e/o delle stazioni di montaggio
- l'Operaio "Comune" quale:
- Addetto alle pulizie anche con l'uso di pulitrici automatiche
- Sabbiatore
- Lucidatore
- Custode con controllo accessi senza apparecchiature di videosorveglianza remota
- Usciere
- Fattorino con uso di motociclo e/o autovettura
- Addetto alle minute manutenzioni dell'azienda quali pulizie, sfalcio dell'erba, potatura siepi, cambio lampadine
- Addetto alle potature, alle piantumazioni, alla messa in opera di palificazioni e staccionate o alla potatura di potenza, che opera in squadra con Lavoratori di livello superiore
- Addetto ai servizi quali distribuzione posta interna, apertura uffici, portierato, ecc.
- Altri Operai "Comuni" che operano in modo conforme alla declaratoria del "Secondo Alinea di Ottavo Livello" ed i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedenti.
- addetto al riordino di schede e simili in successione numerica e/o ordine alfabetico;
- addetto imbustatore e/o confezione pacchi;
- addetto a servizi esterni per disbrigo commissioni ordinarie;
- custode senza apparecchiature di videosorveglianza;
- usciere;
- fattorino con uso di motociclo e/o autovettura;
- imballatore;
- impaccatore;
- addetto al carico e scarico;
- operaio ausiliario comune;
- addetto alla stiratura e piegatura a mano e/o a macchina di lenzuola, tovagliati e biancheria in genere o alla numerazione e relativo confezionamento;
- addetto alla lavatura ad acqua;
- addetto a disinfezione, disinfestazione e derattizzazione, diserbo chimico, ecc.;
- addetto alle operazioni ausiliarie alla disinfestazione, derattizzazione e disinfezione;
- addetto alle bonifiche ambientali dei siti e/o serbatoi e cisterne che opera con la supervisione di lavoratori di livello superiore;
- addetto al risanamento ambientale, che opera con lavoratore di livello superiore;
- addetto alle potature, alle piantumazioni, alla messa in opera di palificazioni e staccionate, allo sfalcio con mezzi di potatura;
- addetto al risanamento ambientale;
- verniciatore a polvere e a spruzzo nelle linee di verniciatura;
- operatore fiduciario e logistico: personale che svolge servizi di accoglienza, reception, portierato, custodia, guardiania, monitoraggio aree, attività ausiliarie alla viabilità e parcheggi, centralinisti, servizi antitaccheggio;
- sportellista addetto all'emissione di ricevute anche con utilizzo di apparecchiature informatiche e funzioni di cassa;



- addetto ricovero autoveicoli e motoveicoli;
- addetto ufficio posta con gestione e smistamento corrispondenza;
- fattorino con attività sia interne che esterne all'azienda;
- addetto alla gestione archivi;
- Usciere
- Aiuto Giardiniere
- Addetto alla manutenzione del verde
- Addetto alle manutenzioni generiche
- Addetto alle attività di pulizie, spazzamento e raccolta
- Addetto alle pulizie e diserbo delle aree verdi
- Guardarobiere
- Portiere
- Addetto alla sosta e parcheggi, anche con esazione
- Accompagnatore Clienti/Visitatori
- Addetto biblioteca
- addetto all'attività di facchinaggio, trasporto, trasloco di beni mobiliari;
- addetto alle pulizie generico;
- addetto al piantonamento degli impianti e delle strutture in caso di eventi;
- controllo attestati d'ingresso;
- altri Lavoratori "Comuni" i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.
- lavoratori di macello che svolgono attività semplici anche con l'ausilio di coltelli.
- addetto al marketing operativo presso i punti vendita, in qualità di:
  - a) promoter, che nell'ambito del punto vendita si occupa di sollecitare l'interesse del consumatore attraverso la distribuzione di materiale promozionale, prova gratuita di prodotti o dimostrazione dell'uso dei prodotti stessi, affissione di locandine, gestione di attività dimostrative;
  - b) merchandiser, che si occupa dell'allestimento dei banchi di vendita curando di presentare il prodotto nel modo più efficace per attirare l'attenzione del potenziale consumatore anche con l'ausilio di materiale pubblicitario o di supporto, della gestione del rifornimento della merce e delle ordinazioni al fine di evitare l'esaurimento temporaneo delle giacenze nel magazzino e di altre attività complementari, quale ad esempio, la rilevazione di prodotto intesa come monitoraggio dei prezzi e di ogni altro dato o informazione relativi a prodotti concorrenti (sconti praticati, caratteristiche qualitative, modalità di commercializzazione, ecc.)
- Il Lavoratore che con le Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenza e Responsabilità con specifica collaborazione e competenza, svolge servizi comuni alla persona in ambito socio-assistenziale, assistendo soggetti autosufficienti (pazienti, partorienti, puerpere, disabili, malati e anziani), ivi comprese le pulizie del corpo, il cambio biancheria e la pulizia ambientale: Operatore Socio Sanitario che assiste soggetti autosufficienti, Addetto all'assistenza di base o ai servizi tutelari, Lavori domestici, Assistenza nell'igiene personale, Assistente nella preparazione pasti, Conducente di automezzi.
- Nell'ambito delle attività ludiche ricreative, il Lavoratore che con le Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenza e Responsabilità concorre a sorvegliare i bambini, proporre giochi



e attività di animazione in appositi spazi dedicati: Animatore Bambini, Aiuto Sorvegliante d'infanzia o Baby Sitter

- Esclusivamente nel comparto Information Technology:
- assistente hardware;
- assistente software;
- operatore informatico.

#### **Art. 128 – Patto di prova**

L'assunzione del Lavoratore con periodo di prova deve risultare da atto scritto. Non sono ammesse né la protrazione, né il rinnovo, salvo quanto previsto dal comma successivo.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, per un periodo superiore a giorni 10 di calendario, il Lavoratore, previo assenso scritto Aziendale, sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 2 mesi, anche superando così, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva di calendario prevista per la prova dal presente CCNL salvo che non sia diversamente disposto dallo stesso.

La durata del periodo di prova, salvo quanto precede, non potrà superare i seguenti limiti:

<b>Livello di Destinazione</b>	<b>Periodo di Prova</b>
Quadro	6 mesi*
I	5 mesi*
II	6 mesi*
III	5 mesi*
IV	3 mesi*
V	3 mesi*
VI, VII e VIII	3 mesi*

\* di calendario

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

#### **Art. 129 – Paga Base**

Dal 18.04.2023 la Paga Base Nazionale Mensile od Oraria lorda da riconoscere per 13 mensilità, per ciascun livello d'inquadramento, è la seguente:

<b>Livello</b>	<b>Importo</b>
Quadro	€ 2.650,00
I	€ 1.880,00
II	€ 1.720,00
III	€ 1.500,00
IV	€ 1.400,00
V	€ 1.280,00
VI	€ 1.200,00
VII	€ 1.100,00
VIII	€ 1030,00

**Art. 130 – Trattamento economico**

La normale retribuzione del Lavoratore dipendente è costituita dalla Retribuzione Lorda Mensile Normale o RLMN

**Art. 131 – Indennità di cassa**

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità e per almeno 15 giorni solari nel mese, qualora abbia obbligo di quadratura dei conti e completa responsabilità per errori, che comporti l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete, per tutto il tempo dell'incarico e della responsabilità, un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 60,00 euro lordi mensili.

**Art. 132 – Scatti d'Anzianità**

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa Azienda o gruppo aziendale il Dipendente ha diritto a 5 aumenti biennali (scatti).

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data d'assunzione. In occasione del nuovo scatto d'anzianità l'importo riportato in tabella va a sommarsi all'importo degli scatti precedentemente maturati.

In caso di passaggio di livello l'importo degli scatti già maturati si sommerà ai valori degli scatti che, alla naturale scadenza, matureranno nel nuovo livello, entro il limite massimo complessivo di 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 dell'Azienda da altro CCNL, all'atto del passaggio, l'importo totale degli scatti singolarmente maturati sarà diviso per il nuovo valore dello scatto spettante per il nuovo livello d'inquadramento. Il quoziente intero originerà il nuovo numero di scatti triennali maturati. Il resto sarà riconosciuto al Lavoratore come elemento assorbibile all'atto della

maturazione dello scatto successivo. Da quanto precede, al Lavoratore dovrà essere riconosciuto un importo (scatti più elemento assorbibile) uguale a quello maturato con il precedente contratto. Tale importo sarà incrementato del valore dello scatto o del complemento a tale valore, assorbibile al compimento del nuovo triennio.

La retribuzione degli scatti concorrerà a formare la “retribuzione complessivamente equivalente” dovuta al Lavoratore per effetto dell’applicazione del presente CCNL.

L’importo degli scatti d’anzianità non può essere assorbito.

Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello d’inquadramento, nelle seguenti misure:

<b>Livelli</b>	<b>Importo</b>
Quadro	€ 30,00
I	€ 29,00
II	€ 28,00
III	€ 26,00
IV	€ 25,00
V	€ 24,00
VI	€ 23,00
VII – VIII	€ 22,00

### **Art. 133 – Lavoro supplementare e straordinario**

Il lavoro straordinario, è quello effettivamente prestato oltre l’orario settimanale contrattualmente predeterminato, escluse le deroghe ed eccezioni di Legge, salvo quello svolto in regime di flessibilità (Banca delle Ore) e escluso anche l’eventuale lavoro straordinario autorizzato a recupero di ritardi od assenze.

Il lavoro supplementare nel tempo pieno è l’effettivo lavoro richiesto e svolto oltre l’orario giornaliero contrattuale predeterminato, ma entro i limiti settimanali d’orario contrattuale (cosiddetti recuperi).

È facoltà del Datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale, nel limite massimo di 60 ore annue, rispettando comunque i limiti legali e/o contrattuali dell’orario di lavoro giornaliero/settimanale.

Per il dovere di collaborazione, lo straordinario richiesto entro i limiti contrattuali è obbligatorio, fatte salve le comprovate situazioni personali d’obiettivo impedimento. L’Azienda potrà fare ricorso al lavoro straordinario sia nei casi di necessità urgenti ed occasionali, sia riferiti alla peculiarità del settore, oltre ai casi previsti come deroga ed eccezione dalle norme di Legge,

- purché esso sia motivato da ragioni imprevedute 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, il Lavoratore, previa contestazione, sarà passibile di sanzione disciplinare per "mancata collaborazione". Il Lavoratore dipendente effettuerà lavoro straordinario previa richiesta od autorizzazione del Datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le maggiorazioni da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale, sono:

- a) 15% Entro le 10 ore giornaliere e le 8 ore settimanali di straordinario con Preavviso Normale e 10% con preavviso Urgente;
- b) 18% Oltre le 10 ore giornaliere e le 8 ore settimanali di straordinario con Preavviso Normale e 20% con preavviso Urgente;
- c) 23% In regime notturno in giorno feriale con Preavviso Normale e 30% con preavviso Urgente;
- d) 30% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

Nei contratti a tempo pieno il lavoro straordinario, prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla Legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro, (non dà origine al c.d. "consolidamento") né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria; esso è ininfluenza nella determinazione delle retribuzioni differite (tredicesima mensilità), per festività, per ferie nonché del TFR. Le maggiorazioni dello straordinario dovranno essere liquidate con la retribuzione del mese nel quale esso è stato effettuato e dovranno essere evidenziate con apposita voce nel cedolino paga del Lavoratore.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia d'orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di Legge.

#### **Art. 134 – Riposi compensativi per lavoro straordinario**

Il Datore, nei casi e limiti consentiti dal presente CCNL, può stabilire che il lavoro straordinario anche se svolto nelle giornate festive o di riposo settimanale, sia recuperato da riposo compensativo entro le otto settimane lavorative successive all'evento in questione, secondo calendario programmato dall'Azienda, purché il Lavoratore sia preventivamente informato del fatto che l'Azienda intende avvalersi del regime previsto al presente articolo.

Il riposo compensativo non potrà essere sostitutivo di altri regimi più favorevoli applicati alla generalità dei lavoratori (quali, ad esempio, sospensione dal lavoro con integrazione salariale ecc.).



**Art. 135 – Trasferimento - Trasferta - Distacco o Comando**

Il Trasferimento, la trasferta ed il distacco si hanno ogniqualvolta il Lavoratore, per un tempo significativo, sia tenuto a prestare la sua opera in luoghi diversi dalla sede abituale di lavoro.

Nelle Aziende plurilocalizzate, il Trasferimento o il Distacco possono essere giustificati anche al fine di salvaguardare le risorse lavorative, che siano esuberanti in una sede od una unità produttiva ma richieste in altra.

**Art. 136 – Trasferimento**

Il Trasferimento sposta la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della medesima Azienda.

Esso avviene normalmente con il consenso del Lavoratore, salvo che per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Il trasferimento non può discriminare i Lavoratori per motivi sindacali o per altre ragioni inerenti alla sfera personale, e non è mai possibile senza il consenso dell'interessato quando lo stesso sia eletto a cariche sindacali o pubbliche, o quando l'interessato sia genitore di figlio o equiparato minore di anni uno.

Il trasferimento non può in ogni caso assumere la valenza di sanzione disciplinare atipica. Il trasferimento dà diritto alle seguenti indennità o rimborsi:

- a. rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto, avvenuto conformemente alle disposizioni Aziendali ed al decoro del Lavoratore. Qualora il trasferimento preveda il cambio di domicilio, rientrano nel rimborso delle spese sostenute anche gli oneri documentati di trasloco nei limiti della normalità e previo accordo con l'Azienda;
- b. qualora il preavviso al trasferimento sia inferiore a mesi 6, fino a concorrenza di tale termine, il rimborso dell'eventuale affitto o del mancato godimento ad equo canone dell'alloggio;
- c. un'indennità di trasferimento pari ad almeno 9 settimane di retribuzione settimanale normale. L'indennità sarà ridotta di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto;
- d. in caso di trasloco del mobilio, il Lavoratore avrà diritto a 48 ore di permesso straordinario retribuito o, se vi rinuncia, alla relativa indennità sostitutiva;
- e. nel caso di Lavoratore capofamiglia, il rimborso delle spese di trasporto di cui al punto 1 che precede dovrà comprendere le spese effettivamente sostenute e documentate, anche per ciascun convivente a carico. Inoltre, si riconoscerà per il coniuge a carico presente nello Stato di famiglia, con i criteri di cui al punto 3 che precede, un'integrazione del 25% dell'indennità dovuta al capofamiglia.

Resta inteso che il complesso dei rimborsi e delle indennità poste a carico del Datore di lavoro si giustifica con l'effettivo trasferimento del Dipendente e di suoi familiari e con la sua ragionevole permanenza nella nuova sede di lavoro per un tempo almeno pari al preavviso di trasferimento dovuto.



Una minor permanenza, salvo diverso accordo tra le parti ed i casi di forza maggiore, determinerà il diritto del Datore di trattenere pro-quota il 50% dei rimborsi e delle indennità riconosciute al Lavoratore, anche per i suoi familiari, di cui ai punti a., b., c., d. ed e. che precedono.

Il Lavoratore trasferito all'estero avrà diritto alla corresponsione di un'indennità di trasferimento commisurata a 12 settimane di Retribuzione Normale Mensile. Quando, invece, si trasferisca con persone di famiglia, detta indennità è aumentata del 30% per ogni familiare a carico che si trasferisca con il Lavoratore, purché sia comprovato l'effettivo trasferimento del nucleo familiare.

### **Art. 137 – Trasferta**

Quando la prestazione lavorativa non coincide con la sede ordinaria di lavoro e la stessa avvenga per l'intero Orario Normale Giornaliero, ad almeno 50 Km dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo della prestazione giornaliera di lavoro è raggiungibile dalla sede abituale in un tempo normalmente superiore ad un'ora con i mezzi normali, ivi compresa se autorizzata l'autovettura del dipendente, si configura la Trasferta con il diritto alla relativa indennità. In tal caso, al Lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue:

- a. rimborso delle spese di viaggio dalla sede abituale al luogo del lavoro comandato e delle altre eventuali spese sostenute per conto dell'Azienda (purché analiticamente documentate e nei limiti della normalità o dell'autorizzazione aziendale ricevuta;
- b. rimborso spese non documentabili, purché analiticamente indicate dal Dipendente, fino ad un importo massimo giornaliero di € 6,00;
- c. diaria giornaliera, anche detta "Indennità di Trasferta", pari a 1/52° della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede e l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio, nel limite massimo di 2 ore giornaliere. Oltre tale limite, il tempo di viaggio sarà retribuito con il 70% della Retribuzione Oraria Normale. Eventuale lavoro straordinario effettuato fuori dalla sede abituale di lavoro, purché documentato ed autorizzato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni.

Qualora l'Azienda richieda al Lavoratore l'utilizzo per motivi di lavoro del mezzo di trasporto di proprietà del Lavoratore, dovrà essergli corrisposto, il rimborso delle spese per carburanti, lubrificanti, per rischio d'uso, per manutenzione e per usura del mezzo, che si convengono pari al 60% del costo chilometrico ACI.

Tale compenso esclude i costi per quota interessi, tassa di circolazione, riparazioni e quota capitale, in quanto costi totalmente indipendenti dall'uso Aziendale, mentre comprende l'assicurazione RCA per il rischio conseguente a danni subiti dal mezzo a causa di incidente.

Il Lavoratore, salvo previsione nel Contratto di assunzione, non può 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 8 giorni.

Al Lavoratore inviato in trasferta all'estero dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell'invio, un rimborso spese non documentabili ed una diaria giornaliera, con i limiti pari al doppio dell'importo previsto come trattamento di trasferta nazionale di cui ai punti b) e c) che precedono.

#### **Art. 138 – Trasfertisti**

I dipendenti che prestano abitualmente la loro opera fuori dalla sede nella quale hanno titolarità del rapporto, si definiscono "trasfertisti".

Ai trasfertisti (autisti, ecc.), oltre al rimborso delle spese sostenute, analiticamente documentate, nei limiti della normalità o nei limiti indicati dall'Azienda, sarà riconosciuta la diaria giornaliera di cui al punto b) che precede, avente solo parziale natura retributiva, oltre all'indennità di cui al punto a), alle condizioni ivi precisate.

Ai trasfertisti sarà riconosciuta la retribuzione di eventuale lavoro straordinario quando esso sia stato effettivamente svolto presso il Cliente, sia da esso documentato e sia stato preventivamente autorizzato dall'Azienda.

#### **Art. 139 – Distacco**

L'ipotesi del distacco si configura quando un Datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più Lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

In caso di distacco il Datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del Lavoratore, il quale dovrà però rispettare la disciplina del lavoro della realtà presso la quale è distaccato.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del Lavoratore interessato e, nel caso in cui comporti mansioni superiori, al Lavoratore sarà riconosciuta, per il tempo relativo, PBNM del livello professionale in cui effettivamente opera. Nel caso di distacco, poiché la disciplina del lavoro è determinata dall'Azienda presso la quale il lavoratore è distaccato, la prestazione, fermo restando l'adeguamento retributivo di cui al capoverso precedente, deroga alle previsioni legali e contrattuali in tema di definitiva automatica acquisizione del livello superiore secondo il presente CCNL. Il tempo del distacco sarà, quindi neutro rispetto alla decorrenza del termine di 3 mesi, ivi previsti. Quando comporti un trasferimento ad un'unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il Lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

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, sino a concorrenza, quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei Lavoratori ivi impiegati, o inerenti alle proprie specifiche prestazioni, in modo che il trattamento complessivo del personale distaccato non sia più svantaggioso di quello riservato ai Lavoratori residenti.

Al Lavoratore in distacco all'estero, per un tempo inferiore a 6 mesi, dovrà essere corrisposto il medesimo trattamento previsto per la trasferta estero. Per un tempo previsto superiore, salvo diverso accordo tra le parti, si applicheranno i medesimi criteri già definiti per il trasferimento.

#### **Art. 140 – 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 normalmente impreviste, o singolarmente imprevedibili, al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o la sicurezza degli impianti.

Le ore di reperibilità non concorrono al computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

L'azienda che intenda utilizzare la reperibilità ne darà preventiva informazione alla RSA/RST, di norma in apposito incontro, illustrando le esigenze Aziendali che giustificano il ricorso alla reperibilità, il numero dei lavoratori coinvolti e le loro professionalità.

Le aziende che utilizzano normalmente l'istituto della reperibilità, su richiesta della RSA/ RST, illustreranno annualmente l'applicazione dell'istituto, anche in relazione all'utilizzo della deroga al riposo giornaliero.

Il lavoratore potrà essere inserito dall'azienda in turni di reperibilità definiti secondo una normale programmazione settimanale o mensile, di norma previo ordine di servizio con preavviso scritto di 7 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 avvicinare nella reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori, dando la priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato e provato motivo, di compiere turni di reperibilità.

La chiamata di reperibilità sarà normalmente effettuata tramite telefono cellulare, normalmente fornito dall'Azienda al Lavoratore per usi 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.

Pertanto, fermo restando il rispetto dei tempi d'intervento, il Lavoratore in reperibilità sarà libero di spostarsi, purché assicurati 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, ne darà tempestiva comunicazione all'Azienda, concordando l'intervento del Lavoratore Disponibile, ove esistente, o altre eventuali soluzioni atte a ridurre rischi e disagi all'utenza.

Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità, senza valide ragioni, non risponda tempestivamente alla richiesta di 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 ore nei giorni lavorati o 24 ore nei giorni di riposo o festivi;
- b) settimanale.

La reperibilità continuativa settimanale non potrà eccedere le due settimane su quattro e non dovrà comunque coinvolgere più di sette giorni continuativi.

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità le aziende riconosceranno al Lavoratore una specifica indennità, in aggiunta a quella dovuta per il tempo di intervento, conforme ai seguenti valori in euro:

Liv.	Indennità in €		
	16 ore in Giorno Feriale	24 ore in Giorno di riposo	24 ore in Giorno Festivo
QUADRO	14,00	20,00	52,00
1	11,56	18,00	45,67
2	10,46	16,04	39,60
3	9,35	14,50	34,14
4	8,90	13,24	32,01
5	8,43	12,81	28,93
6	7,60	11,39	27,38
7	7,00	10,44	25,35
8	6,91	10,00	23,00

Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è a disposizione per effettuare tempestivamente un pronto intervento in caso di chiamata da parte dell'azienda o di un cliente.

Per il tempo di viaggio, necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di rientro, sarà riconosciuto un trattamento pari al 70% della PBCO.

Nel caso in cui non sia utilizzato il mezzo aziendale ed il lavoratore reperibile utilizzi mezzi pubblici di trasporto, ovvero sia autorizzato all'uso di un proprio mezzo di trasporto per raggiungere il luogo dell'intervento, le spese di viaggio saranno analiticamente rimborsate secondo gli accordi e le prassi aziendali in atto.

Le ore di intervento effettuato in Reperibilità, ivi comprese quelle c.d. "da remoto", rientrano nel computo dell'orario di lavoro straordinario, salvo il riconoscimento, per accordo tra Azienda e Lavoratore, di riposi compensativi. Esso sarà retribuito con le maggiorazioni previste dal presente contratto nazionale per il lavoro straordinario con riposo compensativo o straordinario diurno, notturno o festivo.

Nel regime di reperibilità, sono permesse le deroghe al riposo giornaliero ma con il limite annuale di 24 (ventiquattro) giorni lavorativi.

Il tempo di reperibilità può coincidere con il tempo di riposo giornaliero e/o settimanale.

Il lavoratore in Reperibilità, impossibilitato all'intervento, ha l'onere di provare al datore l'impossibilità sopravvenuta.

L'impossibilità all'intervento, quando sia connessa alla sfera privata del lavoratore ed impedisca l'esecuzione degli interventi, ancorché giustificata, non determinerà il diritto alla relativa Indennità di Reperibilità.

La presente disciplina è cedevole rispetto analoga definita negli eventuali contratti aziendali di secondo livello.

#### **Art. 141 – Disponibilità all'intervento**

Ogniqualevolta la reperibilità sia richiesta per la sicurezza delle persone (riparazione impianti di sicurezza antincendio ecc. o pronto intervento per blocco ascensori e simili) con obbligo di garantire il servizio anche in condizioni di oggettiva impossibilità del titolare della reperibilità (per malattia improvvisa, infortunio, straordinaria concomitanza nelle chiamate che richiedano l'intervento immediato), l'Azienda potrà istituire il servizio di "disponibilità d'intervento". In tal caso, il Lavoratore s'impegna ad effettuare i singoli eccezionali interventi urgenti, richiesti come fosse in Reperibilità, in alternativa al Titolare della Reperibilità rientrante nella turnistica ma impossibilitato e quindi, "non reperibile".

In questa ipotesi, non sarà dovuta l'indennità di Reperibilità ma la seguente "Indennità d'intervento".

<b>Liv.</b>	<b>Indennità d'intervento* in €</b>
1	9,29
2	8,40
3	7,52
4	6,63
5	5,97
6	5,31
7	4,86
8	4,00

*\* Dovuta solo ai Lavoratori in Disponibilità d'intervento per ciascun intervento urgente effettuato nel periodo di Disponibilità disposto dall'Azienda.*

Resta inteso che la Disponibilità all'intervento di un lavoratore dovrà essere correlata alla reperibilità di altro lavoratore, avendo essa per unico scopo quello di garantire il servizio anche nel caso d'impossibilità del lavoratore che ha l'obbligazione principale.

Oltre all'Indennità d'intervento al Lavoratore in Disponibilità saranno dovute le retribuzioni e le maggiorazioni per gli interventi effettuati in regime di Disponibilità, oltre ai rimborsi previsti.

#### **Art. 142 – Diritto di chiamata**

Nei giorni di riposo o festivi, in aggiunta alle indennità di reperibilità o d'intervento, a fronte di almeno una chiamata da parte dell'Azienda o del Cliente, seguita da intervento effettivo, al Lavoratore in reperibilità o in disponibilità al di fuori del Comune di Residenza, sarà riconosciuto un rimborso spese non documentabili.

#### **Art. 143 – Indennità e Modificabilità della presente disciplina**

Le indennità previste dal presente Titolo sono state quantificate considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale e, quindi, sono già comprensive degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 del codice civile, le parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente Titolo, anche in caso di continuità, siano esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Nel presente Titolo, tenuto conto della possibilità che il Contratto sia applicato in Aziende di ridotte dimensioni, ove la contrattazione di secondo livello potrebbe non svolgersi od essere difficoltosa, si è fatta la scelta, apparentemente contraria al principio di sussidiarietà, di definire in modo analitico le condizioni per il trasferimento, la trasferta, il distacco, la reperibilità e la disponibilità all'intervento. Quanto precede, intende però non essere sostitutivo della contrattazione di secondo livello che potrà, nelle singole realtà e situazioni, modificare anche in peius i singoli aspetti disciplinati nel presente Titolo.

#### **Art. 144 – Caso in cui l'Azienda è l'Appaltatore.**

L'azienda appaltatrice che applichi il presente CCNL dovrà preventivamente accertarsi che:

- l'appalto sia lecito;
- che siano rispettate nell'ambiente di lavoro dell'appaltante le condizioni di sicurezza ed igiene;
- che siano effettuate le visite mediche preventive o periodiche del proprio personale, correlate ai rischi eventualmente presenti presso l'appaltante;
- che il proprio personale sia assicurato ai profili di rischio presenti presso l'appaltante;
- che sia chiaro per i propri Dipendenti la disciplina del lavoro applicabile presso l'appaltante e che siano noti i preposti cui i propri Lavoratori devono fare riferimento nel corso dell'appalto.

Resta inteso che mentre l'appaltante ha diritto di formulare le richieste connesse alla caratteristica dell'opera appaltata, i dettagli di esecuzione e le disposizioni normative e del lavoro dovranno essere trasmesse al personale preposto dall'Azienda appaltatrice.

Il potere disciplinare sul personale della ditta appaltatrice compete esclusivamente a quest'ultima potendo l'Appaltante segnalare solo all'appaltatore le eventuali condotte censurabili del personale addetto all'appalto.

La Commissione Bilaterale Nazionale o, ove presente quella Regionale, a richiesta dell'Appaltatore che applichi il presente CCNL o dei loro lavoratori, ricevuta la documentazione ed esperita l'istruttoria, potrà certificare a norma di Legge la regolarità del contratto d'appalto

#### **Art. 145 – Banca delle ore**

Nel caso di lavoro per più intensa attività, con successivi prevedibili periodi d'attività ridotta, il Datore potrà, per qualsiasi livello e tipologia di lavoro prevista dal presente contratto:

- a) intensificare l'orario ordinario di lavoro con successiva prevedibile rarefazione;
- b) recuperare, mediante rarefazione, le ore lavorate nell'intensificazione,
- c) ridurre l'orario ordinario di lavoro (rarefazione) a fronte di una successiva prevedibile intensificazione.

Quindi i seguenti casi:

1. superare, in regime di lavoro ordinario, l'orario contrattuale settimanale sino al limite di 48 ore per un massimo di 24 settimane all'anno, ponendo le ore eccedenti le 40 settimanali a credito del Lavoratore, nel rispettivo conto della Banca delle Ore;
2. nel caso di riduzione del fabbisogno d'ore, con previsione di successivo recupero il Datore di lavoro potrà ridurre l'orario settimanale lavorato fino al limite minimo di 24 ore, anticipando la retribuzione contrattuale di 40 ore settimanali e ponendo le ore anticipate al Lavoratore a debito nel suo conto della Banca delle Ore.

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 1 sarà riconosciuta la normale retribuzione ordinaria per 40 ore settimanali e la sola maggiorazione del 5% per le ore eccedenti che dovranno essere contabilizzate, a credito del Lavoratore, nella Banca delle Ore.

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 2 spetterà l'intera retribuzione ordinaria afferente 40 ore settimanali con corrispondente iscrizione a debito delle ore non effettivamente lavorate, sul conto individuale della Banca delle Ore.

Il saldo massimo della Banca delle Ore potrà essere di 168 ore, a favore del Lavoratore o del Datore di lavoro.

Il regime d'intensificazione e rarefazione è continuo, pertanto il saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1° gennaio dell'anno successivo.

In caso di cessazione, il saldo della banca delle ore sarà addebitato o accreditato con le competenze di chiusura del rapporto.

L'accredito del saldo comporterà una maggiorazione complessiva del 10% (5% all'atto dell'intensificazione e 5% al momento di chiusura del rapporto).

Esclusivamente su richiesta del Lavoratore, con l'accordo del Datore di lavoro, ed al massimo per una volta all'anno, eventuali saldi d'intensificazione potranno essere monetizzati con la retribuzione corrente maggiorata del 15%; pertanto, l'intensificazione non goduta determinerà una maggiorazione complessiva del 20% (5% all'atto dell'intensificazione e 15% all'atto della liquidazione).

Le ore d'intensificazione si considerano, agli effetti normativi, ore di lavoro ordinarie con composizione multiperiodale dell'orario di lavoro. Pertanto, eventuale lavoro straordinario potrà essere svolto nei limiti delle condizioni contrattualmente e legalmente previste, in eccedenza all'eventuale intensificazione di cui al punto che precede.

La comunicazione d'intensificazione dovrà essere data al Lavoratore con un preavviso normale di 72 ore o, eccezionalmente, di 24 ore.

<b>Banca delle Ore</b>	<b>Maggiorazione RON*</b>
Intensificazione	5%
Accredito in caso di cessazione (5% all'atto dell'intensificazione e 5% all'atto della cessazione)	10%
Retribuzione (5% all'atto dell'intensificazione e 15% alla liquidazione)	20%

#### **Art. 146 – Trasferta per il personale non viaggiante**

Quando la prestazione lavorativa non coincide con la sede ordinaria di lavoro e la stessa avviene per l'intero orario normale giornaliero, ad almeno 70 Km dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo della prestazione giornaliera di lavoro è 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 indennità. In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dalla sede abituale al luogo di lavoro comandato e d'altre eventuali spese sostenute per conto dell'Azienda (purché analiticamente documentate e nei limiti della normalità o aziendalmente definite), al Lavoratore dovrà essere corrisposto un rimborso spese non documentabili, purché analiticamente attestate dal Dipendente, fino ad un importo massimo giornaliero di € 12,00. Inoltre è prevista la diaria giornaliera, anche detta "Indennità di Trasferta", pari a 1/52° della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede e l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio, nel limite massimo di 2 ore giornaliere. Oltre tale limite, il tempo di viaggio sarà retribuito con il 70% della Retribuzione Oraria Normale. Eventuale lavoro straordinario effettuato fuori dalla sede abituale di lavoro, purché documentato ed autorizzato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni.

Qualora l'Azienda richieda al Lavoratore l'utilizzo per motivi di lavoro del mezzo di trasporto di proprietà del Lavoratore, dovrà essergli corrisposto, il rimborso delle spese per carburanti, lubrificanti, per rischio d'uso, per manutenzione e per usura del mezzo, che si convengono pari al 60% del costo chilometrico ACI.

Tale compenso esclude i costi per quota interessi, tassa di circolazione, riparazioni e quota capitale, in quanto costi totalmente indipendenti dall'uso Aziendale, mentre comprende l'assicurazione RCA per il rischio conseguente a danni subiti dal mezzo a causa di incidente.

Il Lavoratore, salvo previsione nel Contratto di assunzione, non può 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 8 giorni.

Al Lavoratore inviato in trasferta all'estero dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell'invio, un rimborso spese non documentabili ed una diaria giornaliera, con i limiti pari al doppio dell'importo previsto come trattamento di trasferta nazionale che precedono.

#### **Art. 147 – Apprendistato**

Le Parti, per ragioni di conformità, per tutti gli aspetti generali, rinviando alle normative che disciplina i rapporti del contratto di apprendistato, riservando al presente CCNL la restante disciplina di dettaglio che, ove non coincidente, è prevalente

##### *Durata*

La durata massima del contratto di Apprendistato è conforme alla Tabella seguente:

Inquadramento Finale	Durata		
	Primo Periodo	Secondo Periodo	Totale
1° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
2° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
3° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
4° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
5° Livello	16 mesi	16 mesi	32 mesi
6° Livello	15 mesi	15 mesi	30 mesi
7° Livello	14 mesi	14 mesi	28 mesi

##### *Previdenza*

Per tutti i contratti d'Apprendistato resta valida la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dal D.Lgs. 81/2015, successive modificazioni ed integrazioni.

Ai fini previdenziali gli Apprendisti saranno assicurati:

- a. per invalidità, vecchiaia, superstiti;
- b. per gli assegni al nucleo familiare;
- c. per la malattia e la maternità;
- d. per infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- e. disoccupazione, così come previsto dall'Art. 2, Legge 92/2012.

Saranno esclusi, salvo diversa previsione legale in deroga, da:

- a. trattamenti d'integrazione salariale;
- b. fondo di garanzia TFR.

##### *Malattia - Infortuni*

In caso di malattia e d'infortunio non sul lavoro spetta al Lavoratore Apprendista - nei limiti del periodo di comporto - il seguente trattamento complessivo, integrativo dell'indennità corrisposta dall'INPS, posto a carico del Datore di lavoro:



- a. dal 4° al 20° giorno di malattia: 20% della retribuzione normale dell'Apprendista;
- b. dal 21° al 180° giorno di malattia: 25% della retribuzione normale dell'Apprendista.

Eventuali trattamenti più favorevoli potranno essere stabiliti aziendali nel Contratto di 2° livello o "ad personam".

#### *Recesso in costanza di "protezione"*

Premesso che esistono dei periodi di "protezione" quali, ad esempio:

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

Nel caso in cui si compia il termine dell'Apprendistato entro detto periodo di "protezione" ed il Datore intenda recedere dal rapporto, dovrà rispettare la seguente procedura:

- 1 Comunicerà con lettera raccomandata od altro mezzo equipollente l'intenzione di esercitare il recesso entro il termine del rapporto di Apprendistato, anche eventualmente prorogato per effetto dei periodi di sospensione.
- 2 Alla fine del periodo di interdizione o di sospensione degli effetti del licenziamento, il Datore comunicherà al Lavoratore, nei modi legalmente e/o contrattualmente previsti, il licenziamento, con decorrenza dal giorno successivo al termine del periodo di preavviso contrattualmente dovuto. Il preavviso potrà essere sostituito dalla relativa indennità. Durante il preavviso lavorato non operano le cause sospensive del rapporto (per malattia, maternità, infortunio o simili).

Nel periodo lavorato oltre il compimento della durata totale dell'Apprendistato, per effetto del temporaneo divieto o della nullità del licenziamento, l'Apprendista mantiene "in proroga" tale qualifica, fermo restando che i 12 mesi di proroga dei benefici contributivi decorreranno, in ogni caso, dal compiersi della durata totale del periodo di Apprendistato inizialmente previsto e/o prorogato.

Nel caso di maternità o adozione all'Apprendista spettano le indennità previste a carico dell'INPS.

#### *Assunzione*

Il contratto d'Apprendistato può essere stipulato per Lavoratori d'età compresa tra i 18 e 29 anni.

L'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno d'età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).

Il contratto potrà altresì essere stipulato con diciassetenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 28 marzo 2003, n. 53.

La durata è stabilita in relazione al tipo di qualificazione da conseguire, ma in ogni caso non superiore i 36 mesi.

Per l'assunzione degli Apprendisti, il contratto deve essere in forma scritta e deve specificare:

- a. periodo di prova;
- b. l'indicazione delle mansioni, il luogo della prestazione, l'orario di lavoro;
- c. la durata del periodo d'Apprendistato;
- d. il livello d'inquadramento iniziale, intermedio e finale;



- e. il piano formativo individuale (che, peraltro, dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nei contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali, aziendali e nella normativa regionale di settore);
- f. la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge 53/2003, (per il contratto di tipo b);
- g. la formazione deve essere registrata nel libretto formativo d'ogni singolo Apprendista partecipante;
- h. la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge n. 53/2003;
- i. l'indicazione di un monte ore di formazione che non può essere inferiore a 120 ore all'anno. La regolamentazione dei profili formativi spetta alle regioni, province autonome di Trento e Bolzano d'intesa con il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Pubblica Istruzione, dell'Università e della Ricerca, sentite le associazioni dei Datori di lavoro e dei Lavoratori. La formazione formale può essere espletata attraverso strutture accreditate o nell'impresa stessa e potrà essere svolta anche con modalità "e-learning";
- j. la presenza di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate.

Il compenso dell'Apprendista non potrà essere legato a tariffe di cottimo e vi è il divieto per il Datore di lavoro di recedere dal contratto d'Apprendistato senza giusta causa o giustificato motivo.

L'Azienda, se composta da più di 10 Lavoratori dipendenti, potrà assumere Apprendisti qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 30% dei contratti di Apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti.

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

Non sono computati tra i contratti scaduti oltre ai rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova:

1. i dimissionari;
2. i licenziati per giusta causa;
3. chi rifiuta di rimanere in servizio.

#### *Il Periodo di Prova*

L'assunzione dell'Apprendista diviene definitiva al positivo compimento del periodo di prova.

La durata del periodo di prova non potrà superare i limiti previsti dal presente CCNL validi per il livello finale di qualificazione dell'Apprendista.

Entro il termine del periodo di prova le Parti sono libere di recedere dal contratto o di continuare il rapporto di lavoro; in quest'ultimo caso il tempo di prova va calcolato nell'anzianità di servizio.

Il patto di prova, con l'indicazione precisa delle mansioni del Lavoratore, deve essere scritto e firmato dal Dipendente al momento della stipula del contratto.

Durante la prova l'Apprendista ha diritto ai trattamenti previsti dalla Legge e dal contratto, previsti per gli Apprendisti di uguale qualifica, che abbiano superato il patto di prova.

Nel contratto di apprendistato, in deroga alla previsione del presente CCNL, è ammesso interrompere la prova in qualunque momento senza obbligo di preavviso di una specifica motivazione.



La malattia dell'Apprendista sospende il periodo di prova per un massimo di 60 giorni, per le qualifiche finali di Quadro od Impiegato direttivo, mentre è di 30 giorni per le altre qualifiche.

La sospensione proroga di ugual tempo la durata del patto di prova.

In caso di ricovero ospedaliero, per tutte le qualifiche, la sospensione e la proroga sono nel limite massimo di 60 giorni.

La sospensione e la proroga del termine devono essere documentate dalla richiesta dell'Apprendista e dall'accettazione scritta che il Datore invierà all'Apprendista prima del compiersi del termine del patto.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

#### *Proporzione Numerica*

Un Datore di lavoro nel numero di Apprendisti da assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate presenti in azienda.

In caso di Aziende che occupano un numero di Lavoratori inferiore a 10, il numero di Apprendisti non può superare il 100%.

Se un Datore di lavoro ha alle proprie dipendenze Lavoratori qualificati in numero inferiore a 3, potrà assumere al massimo 3 Apprendisti.

#### *Competenze degli Enti Bilaterali*

Le Parti contraenti sottolineano l'importanza della formazione esterna per l'Apprendistato professionalizzante, da svolgere presso strutture accreditate dagli Enti Pubblici Regionali conformemente ai programmi certificati dall'Ente bilaterale competente (Nazionali o Territoriale). Gli Enti Bilaterali sono altresì indicati come soggetti ai quali il Datore di lavoro e l'Apprendista possono richiedere il parere di conformità sul contratto di Apprendistato da attivare.

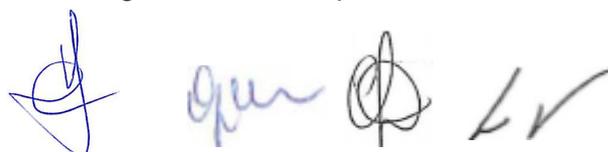
Le Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che attraverso l'Organismo bilaterale nazionale intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza, con specifico riferimento all'inserimento dell'Apprendista nell'Azienda.

Ai fini del conseguimento della qualificazione, l'Apprendista è destinato alla formazione teorica, effettuata in aula, mediante corsi esterni o interni, su temi inerenti la qualifica da conseguire, nel rispetto di un modulo formativo predefinito e di un monte orario di 80-120 ore medie annue retribuite (a seconda dell'importanza e dell'inerenza del titolo di studio conseguito).

Per completare l'addestramento dell'Apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 60 ore medie annue retribuite.

Le Parti, attraverso l'Ente Bilaterale, definiranno in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto:

- a. le modalità di erogazione e di articolazione della formazione, strutturata in forma modulare, esterna e interna alle Aziende;
- b. la quota parte di 120 ore di formazione - da svolgere con priorità temporale - da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro e alla prevenzione degli infortuni;
- c. le modalità e la tipologia di formazione erogabile agli Apprendisti che avessero intrattenuto precedenti rapporti di Apprendistato professionalizzante, anche in mansioni non analoghe, e che possano attestare di aver già ricevuto una parte di formazione.



L'Apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'Azienda.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il Datore di lavoro, a richiesta dell'Apprendista, attesta l'attività formativa svolta.

#### *Trattamento normativo*

L'Apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, durante il periodo d'Apprendistato, al trattamento normativo dei Lavoratori di pari qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Le ore d'insegnamento sono comprese nell'orario di lavoro e sono quindi retribuite. Eventuale formazione esterna all'orario di lavoro sarà retribuita con la normale retribuzione oraria di lavoro ordinario dell'Apprendista. Sul foglio paga, possibilmente, sarà riportata con apposita voce "formazione retribuita".

#### *Obblighi del Datore di Lavoro*

Il Datore di lavoro ha l'obbligo di:

1. impartire o fare impartire all'Apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per assumere i compiti previsti dalla qualifica e dal contratto di Apprendistato;
2. non sottoporre l'Apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo od analoghe forme di incentivo;
3. non adibire l'Apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per il quale è stato assunto;
4. accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
5. 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 ore settimanali per non più di 20 settimane l'anno;
6. per gli Apprendisti minori, informare periodicamente la famiglia dell'Apprendista, o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

Agli effetti di quanto richiamato al precedente punto 3., non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al tutor o al lavoratore qualificato sotto la cui guida l'Apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al sesto livello del presente CCNL, sempre che lo svolgimento di tale attività, sia accessoria alle mansioni oggetto della qualifica, non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'Apprendista.

#### *Doveri dell'Apprendista*

L'Apprendista deve:

- 1 seguire le istruzioni del Tutor, del Datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale, e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- 2 prestare la sua opera con la massima diligenza;
- 3 frequentare assiduamente e con diligenza i corsi d'insegnamento complementare;



4 osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni dell'Azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali o di Legge.

L'Apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui al terzo punto del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

L'Apprendista, a richiesta, è tenuto ad effettuare le eventuali intensificazioni d'orario previste con la Banca delle Ore e le prestazioni di lavoro straordinario entro il limite massimo di un'ora giornaliera e quattro ore nella giornata di riposo.

#### *Diritti dell'Apprendista*

L'Apprendista ha diritto a ricevere la formazione e l'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi, conformemente al piano formativo individuale.

L'Apprendista non potrà essere adibito a:

- a. lavoro straordinario o supplementare eccedente 120 ore per anno solare. Si escludono dal limite che precede eventuale tempo di formazione retribuita esterna all'orario ordinario di lavoro;
- b. lavoro a turno notturno o festivo per le Aziende che operano su 24 ore.

#### **Art. 148 – Indumenti da lavoro**

Nel caso in cui sia fatto obbligo al Lavoratore di indossare speciali divise od indumenti, la relativa spesa sarà a carico dell'Azienda.

Parimenti, sarà a carico del Datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i Lavoratori siano tenuti ad utilizzare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-igienico-sanitari, in applicazione della vigente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'Azienda è inoltre tenuta a fornire gli attrezzi 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 da parte dell'Azienda.

Qualunque modifica arbitrariamente effettuata darà all'Azienda, previa contestazione formale dell'addebito, il diritto di rivalersi per il danno subito, sulle competenze del Lavoratore.

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. 149 – Rispetto della persona**

Le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi discriminazione o comportamento indesiderato basato sul sesso, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesivo della dignità personale. Convengono, quindi, 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 e/o di un Lavoratore o di creare un clima degradante, umiliante od offensivo.

Il Datore di lavoro è chiamato 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 la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento all'individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano 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. 150 – Corresponsione della retribuzione**

Il Lavoratore ha diritto di ricevere il corrispettivo del lavoro ordinario e straordinario mensilmente prestato alle normali scadenze. Tali scadenze dovranno essere comprese entro i 15 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 coincide con un giorno di riposo o festivo, sarà spostata di diritto al primo giorno lavorativo successivo.

Eventuali ritardi nella corresponsione della retribuzione dovranno essere concordati con i Lavoratori le loro rappresentanze. In assenza di accordo decorrerà, dalla data prevista fino a quelle di effettivo pagamento, un interesse a favore del Lavoratore pari al tasso ufficiale di sconto aumentato di 3 punti.

Decorsi inutilmente 15 giorni dalla data prevista per il pagamento della retribuzione, senza che sia stato erogato almeno il 50% della stessa ed in assenza di accordo sottoscritto dalla RSA/RST, il Lavoratore avrà diritto di tutelare il suo credito in via giudiziale. Parimenti, il Lavoratore avrà tale diritto quando una qualsiasi parte non sindacabile della sua retribuzione subisca un ritardo superiore a 30 giorni, sempre in assenza di accordo sottoscritto dalla RSA/RST. Per i ritardi accumulati si conviene che il mancato pagamento di un importo cumulativamente superiore alla mensilità dia diritto alla tutela giurisdizionale, decorsi 45 giorni dalla data di configurazione di tale importo.

Il Lavoratore ha sempre diritto di ricorrere alla tutela da lui ritenuta più favorevole.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza tra la somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, dovrà essere fatta all'atto del pagamento; il Lavoratore, dipendente



che non vi provveda, perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta paga stessa.

È facoltà dell'Azienda corrispondere la retribuzione mediante assegno circolare o assegno bancario. I ritardi dei bonifici saranno trattati come i ritardi nella corresponsione della retribuzione. È diritto dell'Azienda effettuare il pagamento del saldo dovuto anche mediante bonifico bancario, purché con valuta effettivamente disponibile alla data pattuita per il pagamento delle competenze.

Qualsiasi reclamo sulla retribuzione deve essere presentato dal Lavoratore dipendente in forza, a pena di decadenza, entro 12 mesi o, comunque, entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro dello stesso.

### **Art. 151 – Diligenza del lavoratore**

Il Lavoratore deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, nell'interesse dell'Impresa. Deve osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende.

Inoltre egli deve osservare le disposizioni del presente CCNL, avere cura dei locali e di tutto quanto è a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti, ecc.), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni che siano 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 d'uso di sostanze eccitanti, psicotrope, stupefacenti od alcoliche e non assumere tali sostanze (birra compresa) durante il lavoro.

### **Art. 152 – Fedeltà del lavoratore**

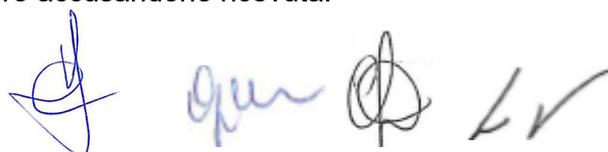
Il prestatore di lavoro non potrà trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio (art. 2105 c.c.). Tale obbligo permane anche dopo la cessazione dal rapporto di lavoro.

Dovrà, quindi, osservare tutte le disposizioni disciplinari e di lavoro in uso presso l'Azienda, nel rispetto del potere organizzativo e disciplinare del Datore di Lavoro, delle norme di Legge vigenti e del presente CCNL.

### **Art. 153 – Collaborazione del lavoratore**

Il Lavoratore deve prestare la sua opera con specifica collaborazione prevenendo e risolvendo, per quanto di sua competenza, i problemi e collaborando con i colleghi e con i superiori per concorrere a garantire, per quanto gli è possibile, i risultati Aziendali.

Inoltre il Lavoratore ha l'obbligo di ricevere, salvo giustificato impedimento, le comunicazioni formali del Datore di lavoro accusandone ricevuta.



**Art. 154 – Riservatezza**

Il Lavoratore deve osservare il più assoluto riserbo sugli interessi aziendali, evitando di diffondere, notizie riguardanti tecniche di lavoro, strategie di mercato, elenchi clienti/fornitori, prezzi, fatturato, ecc.

**Art. 155 – 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'Azienda; astenersi da azioni che siano in contrasto con l'obbligo di correttezza e riservatezza nei confronti dell'Azienda; inoltre deve utilizzare le dotazioni informatiche e telefoniche nei limiti d'uso prescritti dal Datore di lavoro ed astenersi dall'estrarre copie di dati, archivi e simili senza apposita autorizzazione del Datore di lavoro.

**Art. 156 – Patto di non concorrenza**

Ove sia pattuita la limitazione dell'attività professionale del Lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto, essa sarà regolata dall'art. 2125 c.c.

**Art. 157 – 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 usare modi cortesi nei riguardi dei colleghi, della clientela e dei terzi che, per qualsiasi motivo, intrattengano rapporti con l'Azienda.

**Art. 158 – Orario di lavoro**

Il Lavoratore deve osservare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze, con espresso divieto di fare variazioni ai cartellini marcatempo od altre metodologie di rilevazione delle stesse, di ritirare quelle di un altro lavoratore o di tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio di controllo.

Lavoratore che non avrà fatto la regolare timbratura del cartellino marcatempo o di altra metodologia di rilevazione della presenza, sarà considerato ritardatario e, quando non possa 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 oltre l'orario di lavoro prescritto, se non per ragioni di servizio e con preventiva autorizzazione.

**Art. 159 – Assenze**

Le assenze debbono essere giustificate quanto prima e, comunque, entro le prime quattro ore dall'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.



**Art. 160 – Permessi**

Durante le ore di lavoro il Lavoratore non può lasciare la sede di lavoro senza regolare 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 nello stabilimento in ore non comprese nel suo orario di lavoro; il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento se non è autorizzato dalla Direzione.

**Art. 161 – Entrata ed uscita in azienda**

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15 e fino ai 30.

Le ore di lavoro sono contate con l'orologio dello stabilimento o reparto.

**Art. 162 – Divieti**

Il lavoratore non potrà prestare la propria opera presso aziende diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo 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.

Non sono consentite in azienda le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla legge n. 300 del 20 maggio 1970.

**Art. 163 – Visite di inventario e di controllo**

Il Lavoratore non può rifiutare la visita di 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.

**Art. 164 – Norme Speciali**

Oltre che al presente CCNL, i lavoratori devono uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione purché tali norme non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al Lavoratore dal presente contratto e dagli altri accordi vigenti.

Le norme disciplinari in ogni caso dovranno essere portate a conoscenza del lavoratore.

**Art. 165 – Corresponsione della retribuzione**

Il datore ha il dovere di corrispondere al Lavoratore le retribuzioni spettanti alle normali scadenze, ovvero entro i 15 giorni successivi al termine del mese cui le retribuzioni si riferiscono.



**Art. 166 – Correttezza ed educazione**

In armonia con la dignità del lavoratore, i superiori impronteranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione e urbanità.

Verranno evitati comportamenti importuni, 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. 167 – Potere gerarchico**

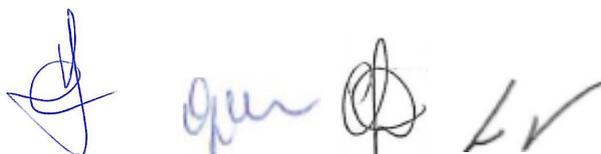
L'azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, egli è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto ad osservare le disposizioni.

L'azienda deve inoltre comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa.

**Art. 168 – Doveri del Lavoratore**

Il Lavoratore ha l'obbligo di svolgere con impegno e la massima diligenza, correttezza e fedeltà, le proprie mansioni, per le quali sia stato assunto o alle quali sia stato successivamente adibito. In particolare, il Lavoratore deve:

- a. rispettare l'orario di lavoro stabilito e adempiere a tutte le formalità previste per il controllo delle presenze sul luogo di lavoro;
- b. osservare scrupolosamente le disposizioni ricevute dal Datore di lavoro o dai preposti, nel rispetto della disciplina del lavoro, delle norme di Legge vigenti e del presente CCNL;
- c. ricevere, salvo giustificato impedimento, le comunicazioni formali del Datore di lavoro accusandone ricevuta;
- d. osservare il più assoluto riserbo sugli interessi dell'Azienda, evitando di diffondere, in particolar modo alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato messe in atto dall'Azienda stessa;
- e. 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'Azienda e da azioni in contrasto con l'obbligo di correttezza nei confronti della stessa;
- f. usare modi cortesi nei riguardi della clientela e di terzi che, per qualsiasi motivo, intrattengano rapporti con l'Azienda;
- g. evitare di accedere ai locali dell'Azienda e di trattenervisi oltre l'orario di lavoro prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'Azienda;
- h. utilizzare le dotazioni informatiche e telefoniche nei limiti d'uso prescritti dal Datore di lavoro;
- i. astenersi dall'estrarre copie di dati, archivi e simili senza apposita autorizzazione del Datore di lavoro;
- j. osservare tutte le disposizioni disciplinari e di lavoro in uso presso l'Azienda, nel rispetto del potere organizzativo e disciplinare del Datore di Lavoro, delle norme di Legge vigenti e del presente CCNL.



### **Art. 169 – Disposizioni Disciplinari**

Il mancato rispetto dei doveri di cui all'articolo precedente da parte del personale comporta l'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari, in relazione all'entità delle infrazioni/mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1 rimprovero verbale per le infrazioni più lievi;
- 2 rimprovero scritto;
- 3 multa in misura non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione oraria;
- 4 sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 giorni;
- 5 licenziamento disciplinare.

Ai fini dell'irrogazione di provvedimenti disciplinari diversi dal rimprovero verbale sarà in ogni caso necessaria la preventiva contestazione formale dell'addebito al Lavoratore e sentirlo a sua difesa.

Tale comunicazione dovrà essere fatta per iscritto, e dovrà contenere la specifica indicazione dell'infrazione commessa. Il Lavoratore avrà la possibilità di presentare le proprie giustificazioni entro 10 giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione e di richiedere, al contempo, di essere ascoltato dal Datore di lavoro.

L'adozione del provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, dovrà avvenire entro 20 giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al Lavoratore per presentare le proprie giustificazioni, e dovrà essere comunicata allo stesso mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, o comunicazione scritta con indicazione di ricevuta.

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, e nelle infrazioni disciplinari che, pur non avendo determinato un danno effettivo all'Azienda, siano potenzialmente dannose.

Il **provvedimento della multa** si applica, nei limiti previsti dalla Legge, nei confronti del Lavoratore che sia recidivo a rimproveri per medesime fattispecie o che abbia determinato un danno all'Azienda involontario ma riconducibile a mancata diligenza.

- a. ritardi anche dopo rimproveri specifici nell'inizio del lavoro senza giustificazione;
- b. esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- c. si rifiuti di osservare la disciplina vigente sul luogo di lavoro e di adempiere ai compiti rientranti nel profilo del proprio livello;
- d. si assenti dal lavoro per almeno un'ora senza comprovata giustificazione;
- e. non dia immediata notizia all'Azienda di ogni mutamento della propria dimora;
- f. si presenti al lavoro in stato di alterazione etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti.
- g. commetta recidiva nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero scritto.

L'importo derivante dalle multe sarà destinato all'Ente Bilaterale.

Il **provvedimento della sospensione** dal servizio e dalla retribuzione si applica, nei termini previsti dalla Legge, nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a. arrechi danno alle cose ricevute in uso e in dotazione, con comprovata responsabilità;
- b. si presenti recidivo in servizio in stato di 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. si assenti dal lavoro per un'intera giornata senza comprovata giustificazione;



- e. commetta recidiva specifica, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle infrazioni che prevedono la multa. Ferma restando l'assenza ingiustificata, la quale potrà comportare l'adozione di più gravi provvedimenti.
- f. Venga a mancare il principio di fiducia.

Il **provvedimento del licenziamento disciplinare**, salvo ogni altra azione legale, si applica per le infrazioni di seguito indicate:

**A) Licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso)**

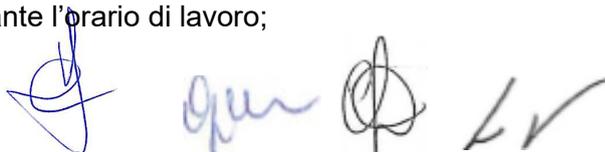
Si applica nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a. si assenti dal lavoro per più di 3 giorni consecutivi, o per più di 4 giornate nell'anno solare, senza comprovata giustificazione;
- b. commetta grave violazione
- c. commetta recidiva nell'infrazione delle norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro;
- d. commetta abuso di fiducia, concorrenza alla propria Azienda o violazione del segreto d'ufficio;
- e. svolga, in concorrenza con l'attività dell'Azienda, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, al di fuori dell'orario di lavoro;
- f. mantenga, reiteratamente, un comportamento oltraggioso nei confronti del Datore di lavoro, dei superiori, dei colleghi o dei sottoposti;
- g. commetta recidiva, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle infrazioni che abbiano già determinato la sospensione dalla retribuzione e dal servizio;
- h. falsifichi le scritture contabili dell'Azienda, senza trarne personale beneficio;
- i. abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con danno potenziale all'Azienda;
- j. partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce ed offese ai colleghi, senza manifesto pericolo di reiterazione nell'infrazione;
- k. commetta comprovate molestie sessuali, senza manifesto pericolo di reiterazione;
- l. commetta grave e comprovato comportamento di mobbing senza manifesto pericolo di reiterazione;
- m. colpevolmente non comunichi al Datore di Lavoro il coinvolgimento e gli estremi del terzo responsabile;
- n. 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.

**B) Licenziamento per giusta causa (senza preavviso)**

Si applica nei confronti del Lavoratore che commetta infrazioni od assuma comportamenti che siano tali da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, per grave ed irreversibile lesione del rapporto fiduciario. A titolo esemplificativo:

- a. violi l'obbligo di fedeltà all'Azienda, comunicando a terzi notizie e informazioni riservate e/o riproducendo o esportando documenti, progetti, apparecchiature o altri oggetti di proprietà aziendale;
- b. svolga, in concorrenza con l'attività dell'Azienda, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, durante l'orario di lavoro;



- c. commetta furto, frode, danneggiamento volontario od altri simili reati;
- d. falsifichi le scritture contabili dell'Azienda, traendone personale beneficio;
- e. abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con conseguente danno all'Azienda;
- f. commetta violenza privata nei confronti del Datore di lavoro e dei colleghi, con pericolo di reiterazione;
- g. commetta comprovate molestie sessuali, con pericolo di reiterazione;
- h. commetta grave e comprovato comportamento di mobbing con pericolo di reiterazione;
- i. commetta, volontariamente, qualsiasi atto che possa compromettere la sicurezza e l'incolumità del personale, o del pubblico, e/o arrecare grave danneggiamento alle attrezzature, impianti o materiali aziendali.

Qualora il Lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui alle lettere del precedente alinea "Licenziamento per giusta causa", l'Azienda potrà disporre, con effetto immediato, la sospensione cautelare, non disciplinare, per un periodo non superiore a 15 giorni, al fine di consentire l'esaurirsi della procedura di contestazione ex Art. 7, L. 300/1970.

Nel caso in cui l'Azienda decida di procedere al licenziamento, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare non produrrà alcun effetto di tipo normativo, retributivo e temporale.

Qualora l'Azienda non proceda al licenziamento per giusta causa, salvo diverso accordo con il Lavoratore, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare dovrà essere retribuito.

Il Lavoratore, a norma di Legge, è tenuto al risarcimento dei danni arrecati.

#### **Art. 170 – Codice disciplinare**

Ai sensi e per gli effetti dell'Art. 7 della L. 300/70, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo, nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari, devono essere portate a conoscenza dei Lavoratori mediante affissione in luoghi accessibili a tutti.

Il Lavoratore colpito da provvedimento disciplinare, il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso, potrà avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'Art. 7 della L. 300/70 e successive modificazioni ed integrazioni, o di quelle previste dal presente CCNL.

#### **Art. 171 – Recesso del Datore di lavoro**

Come detto, fermo restando quanto previsto dalla L. 15 luglio 1966, n. 604 e L. 20 maggio 1970, n. 300, così come modificate dalla L. 11 maggio 1990, n. 108, e dalla L. 92/2012, il Datore di lavoro può recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato per "giusta causa" o "giustificato motivo", come di seguito specificato:

##### *Recesso per "giustificato motivo soggettivo" (con preavviso)*

Si ha, ai sensi dell'Art. 1 della L. 604/1966, in caso di notevole o prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del Lavoratore, ma non così grave da impedire la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro. Può essere comminato anche nel caso di plurirecidenza specifica violazione di norme disciplinari che abbiano dato luogo a sanzioni. Ricadono sotto tale fattispecie i casi di cui al paragrafo A) dell'Art. 170 che precede.



**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 5 lavoratori negli ultimi 120 giorni di calendario).

Tale recesso è stato fortemente rinnovato dal comma 40 dell'art. 1 della L. 92/2012 che prevede una specifica procedura *tassativa* alla quale si rinvia. **Recesso per "giusta causa" (senza preavviso)**

Si ha quando si configura una delle fattispecie previste dal paragrafo B) dell'Art. 170 che precede.

**Art. 172 – Recesso del Lavoratore**

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 indicate dal comma 4, Art. 55 del D.Lgs. 151/2001 e dai commi 17 e segg., Art. 4 della Legge 92/2012.

**Art. 173 – Periodo di preavviso**

Il periodo di preavviso contrattuale non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale, salvo richiesta del Lavoratore ed accordo tra le Parti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente articolo del CCNL, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della Retribuzione lorda di fatto che sarebbe spettata per il periodo di mancato od insufficiente preavviso. Tale indennità sostitutiva sarà utile agli effetti del computo del TFR. Al Lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

I termini di preavviso per ambedue le Parti contraenti sono:

<b>Livelli</b>	<b>fino a 5 anni d'anzianità</b>	<b>fino a 10 anni d'anzianità</b>	<b>oltre a 10 anni d'anzianità</b>
Quadro I livello II Livello	60 giorni di calendario	90 giorni di calendario	120 giorni di calendario
III Livello IV Livello V Livello Operatori di Vendita di 1°, 2° e 3° categoria	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario	60 giorni di calendario
VI Livello VII Livello	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario
VIII Livello	15 giorni di calendario	15 giorni di calendario	30 giorni di calendario

Il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo alla data di presentazione della lettera di dimissioni o di licenziamento.

**Art. 174 – Misure per la detassazione e decontribuzione**

Le Parti, specialmente al fine di favorire l'occupazione ed il reddito dei Lavoratori, dichiarano reciproco interesse ad ampliare le forme di retribuzione con ridotta fiscalità e ridotti oneri previdenziali, ed a favorire nella contrattazione gli istituti previsti dalle disposizioni di Legge per attuare la "detassazione" e la "decontribuzione", per le porzioni legalmente possibili della retribuzione che siano riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa ed ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Le Parti si impegnano a rivedere la disciplina di riferimento al presente articolo qualora intervenissero variazioni normative in materia.

**Art. 175 – Risarcimento danni**

I danni e le perdite imputabili a grave ed accertato dolo, colpa, o negligenza del Lavoratore, che possono comportare trattenute per il risarcimento, devono essere preventivamente e tempestivamente contestati dal Datore di lavoro al Lavoratore, nel rispetto della procedura di contestazione disciplinare prevista dal presente CCNL e dall'art 7 L. 300/70.

L'importo del risarcimento del danno effettivamente arrecato e provato, potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione nella misura massima di 1/5 della Retribuzione Lorda Mensile di Fatto spettante fino ad esaurimento.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale trattenuta residua potrà essere effettuata sull'ammontare di quanto, a qualsiasi titolo, spetta al Lavoratore, fatte salve eventuali disposizioni e limiti inderogabili di Legge.

**Art. 176 – Lavoro straordinario - notturno - festivo**

**Lavoro Straordinario**

Il lavoro straordinario, salvo deroghe ed eccezioni di Legge e salvo quello svolto in regime di flessibilità (Banca delle Ore) ed eventuale lavoro straordinario autorizzato a recupero di ritardi od assenze, è quello effettivamente prestato oltre l'orario settimanale contrattualmente predeterminato.

È facoltà del Datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale, nel limite massimo di 250 ore annue, rispettando comunque i limiti legali e/o contrattuali dell'orario di lavoro giornaliero/settimanale.

Per il dovere di collaborazione, lo straordinario richiesto entro i limiti contrattuali è obbligatorio, fatte salve le comprovate situazioni personali d'obiettivo impedimento. L'Azienda potrà fare ricorso al lavoro straordinario sia nei casi di necessità urgenti ed occasionali, sia riferiti alla peculiarità del settore, oltre ai casi previsti come deroga ed eccezione dalle norme di Legge.

Il Lavoratore dipendente effettuerà lavoro straordinario previa richiesta od autorizzazione del Datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

**Lavoro Notturno**

Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00.

Le maggiorazioni per lavoro ordinario notturno, festivo o festivo notturno hanno solo qualificazione risarcitoria della maggiore onerosità della prestazione e, pertanto, sono ininfluenti



nella determinazione delle retribuzioni differite (tredicesima mensilità), per festività, per ferie, nonché del TFR.

### **Lavoro Festivo**

Si considera lavoro festivo quello prestato nei giorni di riposo settimanale o durante le festività riconosciute

<b>Lavoro straordinario – notturno – festivo</b>	
Feriale diurno	10%
6° giorno su orario di 5 giorni (sabato o lunedì)	10%
Feriale notturno	10%
Straordinario festivo diurno	35%
Straordinario festivo notturno	50%
Max 2 ore giornaliere e 12 settimanali	10%
Straordinario notturno turni avvicendati	10%
Straordinario notturno turni non avvicendati	10%

### **Art. 177 – Allineamento Contrattuale per Lavoratori provenienti da altro CCNL**

In caso di prima applicazione del presente CCNL a dipendenti precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi:

Inquadramento contrattuale: il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta in Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

Inquadramento retributivo: rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i Lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative. La nuova retribuzione annua da riconoscere, dall'applicazione del presente CCNL, *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Facility Management, Multiservizi e Pulizie*, dell'Artigianato, delle Piccole e Medie Imprese e della Cooperazione, sarà data dall'indennità di mancata contrattazione di secondo livello annuale e mensile per 12 mensilità, o, in alternativa, dalla contrattazione di secondo livello, dal valore annuale di ogni altra voce retributiva dovuta al Lavoratore e da un eventuale importo a titolo di "Superminimo assorbibile ad personam", che sarà determinato fino a concorrenza con l'importo annuo precedentemente erogato. Si precisa che la tredicesima mensilità sarà spalmata su 12 ratei mensili, mentre la quattordicesima mensilità verrà salvata sotto la voce Superminimo assorbibile

**Art. 178 – Benefici fiscali accordi di secondo livello territoriali od aziendali**

Le Parti, specialmente al fine di favorire l'occupazione ed il reddito dei Lavoratori, dichiarano reciproco interesse ad ampliare le forme di retribuzione con ridotta fiscalità e ridotti oneri previdenziali, ed a favorire nella contrattazione gli istituti previsti dalle disposizioni di Legge per attuare la "detassazione" e la "decontribuzione", per le porzioni legalmente possibili della retribuzione che siano riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa ed ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Le Parti si impegnano a rivedere la disciplina di riferimento al presente articolo qualora intervenissero variazioni normative in materia.

**Art. 179 – Fondo di solidarietà bilaterale**

Le parti, in conformità alla normativa introdotta dalla L 92/2012 e s.m.i., si impegnano a costituire il Fondo di Solidarietà Bilaterale Contrattuale allo scopo di garantire trattamenti integrativi a sostegno del reddito nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalle disposizioni in materia di Cassa Integrazione, in tutte le realtà lavorative che, per le loro caratteristiche dimensionali, non hanno diritto alle integrazioni salariali da parte di I.N.P.S.

In attesa della costituzione del Fondo di Solidarietà Bilaterale Contrattuale, i datori di lavoro dovranno versare il contributo legalmente previsto al Fondo di Solidarietà Residuale istituito presso I.N.P.S.

**Art. 180 – Ente Bilaterale Terziario Italiano - E.B.T.I.**

Le parti indicano di comune accordo che l'unico l'Ente Bilaterale di riferimento dalla firma dalla stipula del presente CCNL sarà unicamente l'E.B.T.I. – Ente Bilaterale Terziario Italiano.

