

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEL TERZIARIO, COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI

Periodo di validità dal 1 Gennaio 2017 al 31 Dicembre 2019

Il giorno 13 Dicembre 2016 in Roma presso la sede di Federsicurezza Italia sita in Via Aniene, 14, a conclusione delle trattative avviate il 13 settembre 2016 e dei successivi incontri, si sono riunite le sotto indicate Organizzazioni:

Le Organizzazioni Sindacali Datoriali:

CONFINNOVA, Confederazione Nazionale delle Imprese Innovative, rappresentata dal Dott. Rocco Maurelli Vice Presidente;

FEDERSICUREZZA ITALIA Federazione Nazionale delle aziende della sicurezza nei luoghi di lavoro e della formazione, rappresentata dal Dott. Ing. Marco Arturo Romano;

E

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori:

SINAST, Sindacato Intercategoriale Nazionale Ambiente, Servizi, Sicurezza, Salute e Tecnologia, nella persona del Dott. Cosimo Pellè Vice Segretario Generale;

FIADEL CISAL, nella persona del suo Segretario Generale Dott. Francesco Garofalo

è stato stipulato il presente C.C.N.L. per i dipendenti delle imprese del terziario, del commercio, distribuzione e servizi ,

L'allegato testo è stato inviato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed al CNEL.

Premessa

Le Parti concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificamente indicati dal presente contratto e si impegnano ad intervenire perché a tutti i livelli le relazioni sindacali si sviluppino secondo le regole definite nel presente contratto.

Le Parti stipulanti condividono di perseguire gli obiettivi definiti dai Vertici di Lisbona e di Barcellona, secondo i quali dinamismo economico e giustizia sociale devono procedere di pari passo. In questo quadro, lo sviluppo economico e la crescita dell'occupazione nel Mezzogiorno rappresentano obiettivi prioritari da perseguire nell'ambito di un sistema avanzato di relazioni sindacali ai vari livelli, e sono in grado di contrastare, accompagnati da misure efficaci e di sostegno - anche di carattere legislativo il fenomeno dell'economia sommersa e delle forme irregolari di lavoro.

A tal fine, le parti, concordano che il presente CCNL i deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile che si inserisce nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile. Si impegnano, pertanto, a sostenere la corretta applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro in tutte le sedi istituzionali competenti anche al fine di garantire omogenee condizioni di concorrenza per tutte le imprese del settore.

In questa ottica le Parti ribadiscono che, nel settore del Terziario della distribuzione e dei servizi, caratterizzato da una diffusa presenza di imprese di piccola dimensione, il contratto nazionale dovrà conservare una funzione di regolatore principale. Esso rappresenta lo strumento unitario capace di fornire alle parti sociali il complesso di norme e regole necessarie.

Le Parti, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive responsabilità delle Organizzazioni Imprenditoriali e delle Organizzazioni Sindacali, consapevoli dell'importanza del ruolo delle relazioni sindacali per il consolidamento e lo sviluppo delle potenzialità del terziario, della distribuzione e dei servizi al mercato e alle imprese, sia sotto l'aspetto economico-produttivo, sia con riferimento all'occupazione, convengono, altresì, di realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore e funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro e sul miglioramento delle condizioni di lavoro.

A tal fine, le Organizzazioni firmatarie esprimono l'intenzione di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi dei settori e dei comparti e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire l'eventuale conflittualità tra le Parti. Tale funzione è svolta anche attraverso la raccolta e lo studio di dati ed informazioni utili a conoscere preventivamente le occasioni di sviluppo, realizzare le condizioni per favorirlo, individuare eventuali punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento.

Le Parti concordano sulla necessità che il dialogo sociale europeo si evolva verso l'obiettivo di più avanzati diritti sociali e migliori condizioni di lavoro.

Le Parti infine convengono di elaborare interventi congiunti nei confronti degli organi governativi interessati al fine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale funzionale allo sviluppo del terziario ed in particolare per porre in essere condizioni normative omogenee rispetto agli altri settori.

che i contenuti del presente CCNL sono il risultato di una informata e maturata consapevolezza delle Parti Sociali, rispetto al processo evolutivo che caratterizza il nostro sistema economico e produttivo.

E' quindi inevitabile prendere atto delle importanti trasformazioni che fin qui ha subito il mondo in cui viviamo. L'abolizione di ogni residua barriera di tipo commerciale tra i Paesi Occidentali ed i Paesi in via di sviluppo o "emergenti", rischia di compromettere il percorso di crescita della nostra realtà sociale e produttiva.

Il sistema produttivo occidentale, ed in particolare quello della "Vecchia Europa continentale", rispetto al sistema produttivo dei Paesi in via di Sviluppo o "Paesi emergenti", è profondamente compromesso dall'obsoleto sistema di protezione sociale che ne assorbe notevoli risorse. L'Europa rischia oggi di non potere più garantire alla sua popolazione quel progresso e benessere collettivo auspicato, e di non potere contribuire alla crescita ed allo sviluppo anche del resto del pianeta.

L'abbattimento di ogni forma doganale nella circolazione dei beni e dei servizi, ed i progressi tecnologici conseguiti, hanno reso il sistema economico complessivo sempre più piccolo e sempre più un "villaggio globale", indipendentemente dalla ratifica ed influenza della politica e dei governi nazionali e sovranazionali. In conseguenza di ciò, le aziende, indipendentemente dalle loro dimensioni e dalla loro ubicazione, si trovano ad operare in un contesto globalizzato in cui la dimensione territoriale del sistema di mercato concorrenziale è una variabile non più centrale e strategica. La piccola impresa di oggi, l'artigiano per esempio, non ha come concorrente economico un altro artigiano della stessa città o dello stesso ambito territoriale locale, ma l'artigiano indiano, cinese, che svolge la propria attività produttiva qualche migliaio di chilometri distante, ma che grazie alla libera circolazione delle merci, anche tramite internet, raggiunge con relativa facilità il consumatore europeo ed italiano. Le aziende del sistema produttivo italiano sostengono un elevato costo del lavoro, per il sistema di tassazione dei redditi che sul lavoro grava, che non ha riscontro in nessun altro paese, in particolare con quei Paesi con cui il sistema produttivo italiano si trova in diretta concorrenza. E' pura retorica poi, sostenere che il sistema produttivo italiano debba puntare solo sull'alta tecnologia, perché anche in quei settori i Paesi Emergenti purtroppo hanno un livello di utilizzo migliore.

Le aziende italiane si trovano ad operare in un quadro di contesto nel quale possono opporre un livello di scarsa competitività, rispetto alla quale le Parti Sociali possono solo parzialmente porre rimedio, proponendo una più razionale contrattazione del costo del lavoro, demandando al Governo centrale e alla Politica in generale, quelle riforme strutturali necessarie per consentire al sistema produttivo nazionale di liberarsi dal gravame di un sistema di tassazione per i Lavoratori e per le Imprese, ormai insostenibile, soprattutto in considerazione delle asimmetrie sociali, economiche, infrastrutturali, culturali esistenti.

Il modus operandi osservato finora nel confronto sindacale, finalizzato ad una mera revisione percentuale dei salari, addivenendo ad un mero adeguamento nominale degli stessi, e riproponendo un modello di "reazione" ormai inadeguato, si ritiene generi nel brevissimo periodo solo ripercussioni a livello macroeconomico, che spingono verso l'alto la spirale inflazionistica, causando danni ancora maggiori per i lavoratori e per la loro disponibilità reale di reddito.

All'interno della complessa e diversificata realtà italiana, come in precedenza accennato, occorre tenere in considerazione i deficit infrastrutturali di alcune aree del Paese che incidono fortemente sulla competitività delle aziende che ivi operano. A questo quadro di insieme, l'attuale contrattazione collettiva prevalente ha posto le aziende di tutto il territorio nazionale su uno stesso piano, dimenticando le differenti condizioni che alla fine mortificano i buoni propositi della Costituzione in materia di tutela, sia dei lavoratori, che delle imprese e dello sviluppo economico in generale del paese.

Le Parti Sociali coinvolte nella stipulazione del presente contratto hanno ritenuto, invece, di dare concreta attuazione alle possibilità di manovra e armonizzazione, nelle varie aree del paese, dei trattamenti retributivi, demandando alla contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, in coerenza con la riforma della contrattualistica **approvata dal Governo e Parti Sociali il 22.01.2009**, i livelli di retribuzione finali, oltre i minimi nazionali, nel pieno rispetto dei dettami dell'art. 36 della Costituzione. Così da realizzare una vera possibilità di competizione per i sistemi produttivi più deboli e porre tutti i lavoratori del paese innanzi alle stesse possibilità occupazionali e di reddito. Fissare dei livelli di retribuzione su base nazionale elevati rende vana la possibilità di dare concreta attuazione all'attivazione dei contratti di secondo livello nelle aree più deboli del paese. Tutto ciò alla fine ha penalizzato le imprese e i lavoratori delle aree deboli del paese.

Le Parti Sociali coinvolte ritengono con il presente CCNL di mettere le aziende dei settori

interessati, a cui il presente contratto è riferibile, nelle condizioni di potere sostenere l'Occupazione e lo Sviluppo, salvaguardando la competitività, con particolare riferimento alle aziende dei territori più deboli, senza compromettere il quadro dei principi costituzionali posti a tutela dei lavoratori e del lavoro in generale e delle imprese.

TUTTO CIO' PREMESSO:

si è addivenuti al rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del settore delle attività del Commercio, Terziario, Distribuzione e dei Servizi, che qui di seguito si riporta.

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.

INDICE

Relazioni Sindacali Allegati

ART. 1 (Sfera di applicazione,)

TITOLO I

PARTE GENERALE

TITOLO II

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 2 (Classificazione del personale)

TITOLO III

QUADRI

ART. 3 (Declaratoria, indennità di funzione e polizza assicurativa)

TITOLO IV

ASSUNZIONE, PERIODO DI PROVA E CONTRATTO DI INSERIMENTO

ART. 4 (Assunzione) ART. 5 (Periodo di prova)

ART. 6 (Contratto di inserimento)

TITOLO V

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

ART. 7 (Apprendistato)

TITOLO VI

ORARIO DI LAVORO

ART. 8 (Orario di lavoro)

ART. 9 (Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro)

TITOLO VII

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

ART. 10 (Lavoro straordinario) ART. 11 (Lavoro notturno) ART. 12 (Lavoro festivo)

TITOLO VIII

LAVORO A TEMPO DETERMINATO E CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

ART. 13 (Lavoro a tempo determinato)

ART. 14 (Contratto di somministrazione)

ART. 15 (Disposizioni comuni al contratto di lavoro a tempo determinato ed al contratto di somministrazione)

TITOLO IX

CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

ART. 16 (Lavoro a tempo parziale)

TITOLO X

LAVORO INTERMITTENTE E RIPARTITO

ART. 17 (Lavoro intermittente) ART. 18 (Lavoro ripartito)

TITOLO XI

RIPOSI, FESTIVITÀ, PERMESSI E CONGEDI

ART. 19 (Riposi settimanali, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti) ART. 20 (Permessi e congedi)

TITOLO XII

FERIE, ASPETTATIVE, ASSENZE, MALATTIE E INFORTUNI

ART. 21 (Ferie)

ART. 22 (Aspettativa)

ART. 23 (Assenze)

ART. 24 (Malattia e infortunio)

ART. 25 (Trasferta)

ART. 26 (Trasferimento)

TITOLO XIII

TRASFERTE E TRASFERIMENTI

TITOLO XIV

NORME DISCIPLINARI

ART. 27 (Provvedimenti disciplinari)

ART. 28 (Preavviso)

TITOLO XV

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 29 (Trattamento di fine rapporto)

TITOLO XVI

ANZIANITA' DI SERVIZIO E SCATTI DI ANZIANITA'

ART. 30 (Anzianità di servizio)

ART. 31 (Scatti di anzianità)

TITOLO XVII

TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 32 (Normale retribuzione)

ART. 33 (Quota giornaliera e quota oraria)

ART. 34 (Tabella paga)

TITOLO XVIII

MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

ART. 35 (Tredicesima e quattordicesima mensilità)

TITOLO XIX

DIRITTI SINDACALI

ART. 36 (Trattenute sindacali)

ART. 37 (Responsabili sindacali aziendali)

TITOLO XX

ENTI BILATERALI

ART. 38 (Ente Bilaterale)

ART. 39 (Finanziamento Enti Bilaterali)

TITOLO XXI

CONTRIBUTI DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

ART. 40 (Contributi di assistenza contrattuale)

TITOLO XXII

ESCLUSIVITA' DI STAMPA

ART. 41 (Decorrenza e durata)

ART. 42 (Riallineamento)

TITOLO XXIII

ART. 43 (Assistenza sanitaria integrativa)

ART. 44 (fondo interprofessionale per la formazione continua)

RELAZIONI SINDACALI

le Parti

- considerano obiettivo comune l'impegno per realizzare un sistema di relazioni sindacali che crei condizioni di competitività e produttività tali da contribuire a rafforzare il sistema del settore delle costruzioni ;
- convengono che la contrattazione collettiva rappresenta un valore imprescindibile che deve far raggiungere risultati funzionali alla ripresa di un'occupazione stabile e tutelata e pertanto deve essere orientata ad una politica di sviluppo adeguata alle differenti necessità aziendali da conciliare con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone;
- ritengono essenziale un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite;
- ribadiscono, fermo restando il ruolo del contratto collettivo nazionale di lavoro, il comune obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di prossimità e aziendale per cui vi è la necessità di promuoverne l'effettività e di garantirne una maggiore certezza ed esigibilità.
- concordano che il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale;
- condividono che la contrattazione collettiva aziendale debba assicurare risposte condivise agli specifici contesti regionali e/o territoriali e per il raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, concordati fra le parti.

Inoltre si impegnano ad adeguare tempestivamente le disposizioni del presente C.C.N.L. alle eventuali nuove normative che dovessero essere emanate in materia di rapporti di lavoro mediante specifiche sequenze contrattuali.

Contratto territoriale di prossimità

1. Il ruolo della contrattazione di secondo livello, territoriale di prossimità e aziendale, va rafforzato, ritenendola strategica per dare risposte a specificità diversificate, nei limiti dettati dalla legge e dal presente C.C.N.L..
2. In materia salariale la contrattazione di secondo livello può intervenire sulle componenti

accessorie della retribuzione, corrisposte in relazione ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa. Per consentire tale intervento le Parti convengono che una quota della massa salariale complessivamente negoziata a livello nazionale, come previsto, venga gestita direttamente dalla contrattazione territoriale o demandata alla contrattazione aziendale, fissandone modalità e criteri generali per l'attribuzione ai lavoratori.

3. Il livello di contrattazione di prossimità ha propria autonomia e potere decisionale in particolare sulle seguenti materie:

- criteri per l'aggiornamento professionale, qualificazione, riconversione e riqualificazione del personale dipendente, sperimentazione di nuove figure professionali nonché gestione della sua mobilità, anche in relazione alle innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- organizzazione, programmazione e flessibilità dell'orario di lavoro;
- diritto allo studio;

Relazioni sindacali

1. Le relazioni sindacali, nel rispetto dei ruoli e delle rispettive responsabilità della associazione datoriale e dei Sindacati, perseguono l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla loro crescita professionale con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi.

2. Le Parti concordano di procedere alla costituzione dell'Ente Bilaterale come specificato all'articolo 3 e le Commissioni Paritetiche Bilaterali come specificato all'articolo 4 del presente C.C.N.L..

Contrattazione aziendale

1. Il confronto tra azienda e la rappresentanza sindacale territoriale e/o di struttura (RSA/RSU) riguarda tutti i temi che la legge demanda alle parti sociali con l'obiettivo di consentire alle stesse di sviluppare al meglio la loro funzione contrattuale potendola in tal modo adeguare alla specificità aziendale.

Diritti e libertà sindacali

1. I diritti e le libertà sindacali sono disciplinati dalla legge n. 300/70 e dalle disposizioni del presente contratto.

2. I periodi di fruizione di tutte le libertà sindacali sono validi ai fini dei vari istituti contrattuali e si configurano come effettivo servizio prestato nella propria funzione professionale, nella rispettiva sede di titolarità.

La RSA può essere costituita ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie dei contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva.

Assemblea sindacale

1. Per l'esercizio dell'attività sindacale sono riconosciute 12 ore annue individuali retribuite per tenere l'assemblea degli operatori in orario di lavoro. L'assemblea, che sarà convocata con un preavviso non inferiore a tre giorni lavorativi, potrà essere svolta anche al di fuori della abituale sede di servizio, previa opportuna precisazione nella richiesta avanzata dalla RSA/RSU o dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente C.C.N.L..

2. Nei periodi di attività formativa, se le assemblee coincidono con l'orario delle attività formative e coinvolgono i formatori e il personale ad esse addetto, di norma vanno collocate all'inizio o alla fine del turno di lavoro.

All'assemblea potranno partecipare, previo preavviso, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali.

Trattenute per contributi sindacali

1. Nei confronti dei lavoratori iscritti alle Organizzazioni Sindacali, l'azienda è tenuta ad operare la trattenuta per contributi sindacali mediante lettera-delega firmata dal lavoratore interessato e ad effettuare le relative rimesse secondo le istruzioni emanate dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.

2. La lettera-delega sarà inviata alla direzione dell'azienda dalla rispettiva organizzazione sindacale.

Ambito e decorrenza contrattuale

Per quanto non previsto dal presente C.C.N.L. si fa rinvio alla legislazione vigente.

Le Parti stipulanti convengono inoltre che il presente C.C.N.L., per tutto il periodo della sua validità, deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Allegato 1

Apposizione del termine e durata massima

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi.

2. La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Divieti

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

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

b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;

d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

2. In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a

tempo indeterminato.

Proroghe e rinnovi

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

2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.

3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.

Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine

1. Fermi i limiti di durata massima previsti dalla legge, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

2. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Numero complessivo di contratti a tempo determinato

1. Con il presente contratto si fissa al 40 % del numero di lavoratori presenti in azienda, la percentuale massima di lavoratori che potranno essere assunti a tempo determinato. A tal fine si considera il numero dei lavoratori in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

a) nella fase di avvio di nuove attività.;

b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;

- c) per lo svolgimento delle attività stagionali
- d) per sostituzione di lavoratori assenti;
- f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

3. In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

a) al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;

b) al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

Diritti di precedenza

1 Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

2. Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

3. Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

4. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4 D.Lgs. 81/2015, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro due mesi dalla conclusione del contratto .

Principio di non discriminazione

1. Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.

2. Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 25,82 euro a 154,94 euro. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 154,94 euro a 1.032,91 euro.

Criteri di computo

1. Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte

legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Decadenza e tutele

1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centoventi giorni dalla cessazione del singolo contratto.

2. Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

APPRENDISTATO

Allegato 2

Definizione

1. L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

2. Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:

a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;

b) apprendistato professionalizzante;

c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

3. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quello di alta formazione e ricerca integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.

Disciplina generale

1. Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo n. 276 del 2003. Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa. Al piano formativo individuale, per la quota a carico dell'istituzione formativa, si provvede nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

2. Il contratto di apprendistato ha una durata che è fissata dalla legge e dal presente contratto.

3. Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione

tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento, il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

4. Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

5 il presente contratto regola l'apprendistato, nel rispetto dei seguenti principi:

- a) divieto di retribuzione a cottimo;
- b) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;
- c) presenza di un tutore o referente aziendale;
- d) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e all'articolo 12 del decreto legislativo n. 276 del 2003, anche attraverso accordi con le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano;
- e) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti nel percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
- f) registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita con le procedure previste dalla legge;
- g) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni;
- h) possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.

6. Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:

- a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- b) assicurazione contro le malattie;
- c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
- d) maternità;
- e) assegno familiare;
- f) assicurazione sociale per l'impiego, in relazione alla quale, in aggiunta a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere, ai sensi della disciplina di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, con riferimento alla quale non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183.

7. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. E' in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o

specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

8. Esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

1. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, e di quelli di cui all'articolo **46 del dlgs 81/2015**.

2. Possono essere assunti con il contratto di cui al comma 1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

3 In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'articolo 41, comma 3, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi di cui al comma 1, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'articolo 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226 del 2005. Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei percorsi di cui al comma 1, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

4. Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. Possono essere, inoltre, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a due anni, per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 87.

5. Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore

di lavoro, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1.

Nell'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna all'azienda è impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 per cento per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica, in ogni caso nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili nel rispetto di quanto stabilito dalla legislazione vigente.

6. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

7. Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 42, comma 5.

Apprendistato professionalizzante

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti

2. I contratti collettivi nazionali di lavoro stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato, che non può essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano.

3. La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio. *La formazione verrà erogata con le modalità previste dalla legge*

4. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità

professionale all'esito del corso annuale integrativo.

2. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

Periodo di Prova

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso (*).

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

- Quadri e Primo Livello: 6 mesi di calendario;
- Secondo e Terzo Livello: 60 giorni di lavoro effettivo;
- Quarto e Quinto Livello: 60 giorni di lavoro effettivo;
- Sesto e Settimo Livello: 45 giorni di lavoro effettivo.

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del periodo di formazione abbiano esercitato la facoltà di recesso, e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova e le risoluzioni consensuali. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel triennio biennio precedente siano venuti a scadere meno di cinque un solo contratti di apprendistato.

Considerando quanto previsto D.Lgs. n. 81/2015 le parti, in coerenza con le previsioni di armonizzazione contenute nella dichiarazione a verbale n. 1 dell'Accordo di riordino dell'apprendistato del 28 marzo 2012, confermano che il numero massimo di apprendisti che il datore di lavoro che occupi almeno 10 lavoratori può assumere, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.

TITOLO I PARTE GENERALE

ART. 1

(Sfera di applicazione)

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di Lavoro tra le aziende del settore terziario, commercio, della distribuzione e dei servizi appartenenti alle categorie qui di seguito specificate ed il relativo personale dipendente:

A) Alimentazione

- commercio all'ingrosso di generi alimentari;
- supermercati, supermercati integrati, ipermercati, soft e hard discount;
- commercio al minuto di generi alimentari misti (escluso le rivendite di pane e pasta alimentari annesse ai forni con attività prevalente artigianale);
- salumerie, salsamenterie e pizzicherie;
- importatori e torrefattori di caffè;
- commercio all'ingrosso e al dettaglio di droghe e coloniali;
- commercio all'ingrosso e al dettaglio di cereali, legumi e foraggi;
- commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate, macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata;
- commercio all'ingrosso e al dettaglio di pollame, uova, selvaggina e affini;
- rivendite di pollame e selvaggina;
- commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti della pesca;
- commercio all'ingrosso di formaggi, burro, latte, latticini e derivati in genere;
- commercio al dettaglio del latte;
- commercio all'ingrosso ed al dettaglio, anche in commissione dei prodotti ortofrutticoli effettuati nei mercati;
- commercio al dettaglio dei prodotti ortofrutticoli;
- commercio a posto fisso ed itinerante per i mercati regionali e comunali;
- commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti vinicoli e affini;
- commercio all'ingrosso e al dettaglio di acque minerali e gassate e di ghiaccio;
- commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti oleari;
- aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero caseari.

B) Fiori, piante e affini

- commercio all'ingrosso e al dettaglio di fiori e piante ornamentali, compresa la coltivazione annessa, quando non rientrante nel settore agricoltura;
- commercio di piante aromatiche e officinali e di prodotti erboristici in genere;
- produttori, grossisti, esportatori e rappresentanti di piante medicinali ed aromatiche;

C) Merci d'uso e affini

- grandi magazzini e negozi, nonché tutte le attività svolte in tutti i settori merceologici collegati, anche in relazione alle modifiche intervenute dalla revisione delle autorizzazioni necessarie, per lo svolgimento delle attività commerciali, in relazione agli spazi occupati.
- apparecchi TV, radiofonici, elettrodomestici, telefonia fissa e mobile in qualsiasi modo commercializzata anche in rete franchising, computer ed accessori, impianti di sicurezza;
- gestori di impianti di distribuzione carburante;
- aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione;
- aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico-farmaceutici;
- rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio, accettazione di scommesse legali, sale giochi;

D) Ausiliari del commercio e commercio con l'estero

- agenti e rappresentanti di commercio;
- compagnie di importazione ed esportazione e case per il commercio internazionale (importazioni ed esportazioni di merci promiscue);
- imprese portuali di controllo e gestione di porti privati, compreso il rimessaggio e trasporto natanti con qualsiasi mezzo.
- Commercio di autoveicoli di qualsiasi genere, anche usati, con annesse officine di assistenza, compreso il noleggio di auto e il soccorso stradale.

E) Servizi alle imprese/alle organizzazioni, servizi di rete, servizi alle persone

- imprese di leasing;
- recupero crediti, factoring;

- servizi di informatica, telematica, robotica;
- servizi di revisione contabile, auditing;
- servizi di gestione e amministrazione del personale, non in contrasto con l'Ordinamento professionale;
- servizi di gestione fiscale e tributaria ed elaborazione dati, non in contrasto con l'Ordinamento professionale;
- servizi di ricerca, formazione e selezione del personale, svolto anche sotto forma di lavoro in somministrazione;
- ricerche di mercato, economiche e sondaggi di opinioni;
- consulenza e direzione e organizzazione aziendale;
- agenzie di informazioni commerciali;
- servizi di design, grafica, progettazione, e allestimenti di interni e vetrine;
- servizi di progettazione industriale, engineering;
- servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità;
- società per lo sfruttamento commerciale dei brevetti, invenzioni e scoperte;
- concessionarie di pubblicità;
- aziende di pubblicità;
- agenzie di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario;
- promozione vendite;
- agenzie fotografiche, di casting cinematografici, di realizzazione di opere televisive e teatrali;
- uffici Residences, svolti anche sotto forma di B&B, per il personale addetto al riassetto camere;
- società di organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere;
- altri servizi alle imprese e alle organizzazioni, compresi i fondi interprofessionali;
- autorimesse e autoriparatori non artigianali;
- società di carte di credito;
- uffici cambi extrabancari;
- servizi fiduciari;
- aziende ed agenzie di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili;
- servizi di richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia e fotocopiatura;
- servizi di traduzioni e interpretariato;
- agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi;
- vendita di multiproprietà;
- autoscuole;
- agenzie di servizi matrimoniali;
- altri servizi alle persone, compresa l'assistenza domiciliare agli anziani e persone disabili, svolti anche da onlus e cooperative;

2. Salve le decorrenze particolari stabilite dai singoli istituti, il presente contratto entra in vigore il 1 Gennaio 2017 e sarà valido fino al 31 dicembre 2019.
3. Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da alcuna delle parti stipulanti con lettera raccomandata A/R tre mesi prima della scadenza.
4. Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti. L'applicabilità del presente contratto da parte dei datori di lavoro è subordinata all'adesione ad una delle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente CCNL

TITOLO II

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 2

(Classificazione del personale)

PRIMO LIVELLO

Appartengono al primo livello i lavoratori con funzioni di responsabilità che sovrintendono e organizzano le unità produttive, con iniziativa e autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

Profili esemplificativi:

- Capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale, capo centro EDP;
- Gestore o gerente di negozio, di filiale, o di supermercato alimentare anche se integrato in un grande magazzino o negozio;
- Responsabile laureato in chimica-farmacia previsto dalle leggi sanitarie per magazzini all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali;
- Analista sistemista;
- Gerente o capo di officina o di sede assistenziale con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa;
- Responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
- Responsabile marketing nelle aziende di pubblicità;
- Responsabile pubbliche relazioni nelle aziende di pubblicità;
- Responsabile ricerche di mercato nelle aziende di pubblicità;
- Responsabile ufficio studi nelle aziende di pubblicità;
- Responsabile commerciale testate nelle concessionarie di pubblicità con compiti di promozione, coordinamento, supporto e controlli produttori;
- Copywriter nelle agenzie di pubblicità;
- Art director nelle agenzie di pubblicità;
- Producer-tv-cine-radio nelle agenzie di pubblicità;
- Account executive nelle agenzie di pubblicità;
- Media planner nelle agenzie di pubblicità;
- Public relation executive nelle agenzie di pubblicità;
- Research executive nelle agenzie di pubblicità;
- Tecnico stampa responsabile di un servizio produzione nelle agenzie di pubblicità;
- Product manager;
- Coordinatore di prodotto nelle aziende di ricerca di mercato;
- Esperto di sviluppo organizzativo;
- Direttore e vice direttore di Fondi Interprofessionali, con funzione di quadri;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

SECONDO LIVELLO

Appartengono al secondo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi con funzioni di controllo e di coordinamento.

Profili esemplificativi:

- Ispettore;
- Cassiere principale che sovrintenda più casse;
- Propagandista scientifico;

- Corrispondente di concetto con conoscenza di lingue estere;
- Addetto alla esecuzione di progetti o parti di essi;
- Capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;
- Contabile con mansioni di concetto;
- Segretario di direzione con mansioni di concetto;
- Consegnatario responsabile di magazzino;
- Estimatore nelle aziende di arte e antichità;
- Enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;
- Chimico di laboratorio;
- Capitano di rimorchiatore;
- Tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico;
- Interprete o traduttore;
- Creatore di bozzetti, creatore-redattore di testi pubblicitari;
- Collaudatore e/o accettatore: il lavoratore che in piena autonomia provvede alla prova e la diagnosi dell'autoveicolo, predispone il piano di lavorazione, effettua il controllo di accettazione e quello di delibera, provvede a valutare il costo della riparazione e ad intrattenere con la clientela rapporti rappresentativi nell'ambito della sua specifica funzione;
- Impaginatore di concessionarie di pubblicità che definisce il menabò di impaginazione del giornale o strumento equivalente, in contatto o collegamento con la redazione dell'editore anche tramite sua tipografia;
- Segretario di produzione di concessionarie di pubblicità con mansioni di concetto e funzioni di coordinamento e controllo;
- Programmatore di pubblicità cinema nelle concessionarie di pubblicità;
- Art-buyer nelle agenzie di pubblicità;
- Organizzatore traffic (progress) nelle agenzie di pubblicità;
- Visualizer nelle agenzie di pubblicità;
- Assistente copywriter nelle agenzie di pubblicità;
- Assistente art director nelle agenzie di pubblicità;
- Assistente account executive nelle agenzie di pubblicità;
- Assistente media planner nelle agenzie di pubblicità;
- Tecnico stampa nelle agenzie di pubblicità;
- Capo piazzale: coordina su specifico incarico del gestore il personale e le vendite in quegli impianti che per struttura ed importanza richiedono tale funzione. Svolge inoltre le normali mansioni di pompista specializzato;
- Programmatore analista;
- Programmatore di officina: il lavoratore che svolge congiuntamente i seguenti compiti: coordina l'attività di più linee di accettazione e, sulla base di piani di lavorazione sulle singole commesse predisposte dai vari accettatori, pianifica, in piena autonomia operativa,

l'attività dell'officina, ne predispone il piano di lavoro stabilendo la sequenza degli interventi sui singoli autoveicoli, determina autonomamente i relativi tempi di consegna e fornisce i dati e le relative imputazioni dei costi per la contabilità di officina;

- Supervisore di processo nelle aziende di ricerca di mercato;
- Supervisore di rilevazione nelle aziende di ricerca di mercato;
- Assistente del product manager;
- Internal auditor;
- EDP auditor;
- Specialista di controllo di qualità;
- Revisore contabile;
- Analista di procedure organizzative;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

TERZO LIVELLO

Appartengono al terzo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto che richiedono adeguata specializzazione e specifica capacità professionale nonché i lavoratori specializzati provetti che, in condizione di autonomia operativa, svolgono mansioni che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante preparazione teorica o tecnico-pratica comunque acquisita.

Profili esemplificativi:

- Steno-dattilografo in lingue estere;
- Disegnatore tecnico;
- Figurinista;
- Vetrinista;
- Creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi;
- Commesso stimatore di gioielleria;
- Ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell'art. 140, R.D. 27 luglio 1934, n. 1265; ottico patentato a norma degli art. 30,31, 32 R.D. 31 maggio 1928, n. 1334;
- Commesso di libreria che abbia la responsabilità tecnica per il rifornimento librario della azienda o di un reparto di essa, che sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso e che abbia sufficiente conoscenza di una lingua estera e della bibliografia;
- Operaio specializzato provetto;
- Addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato;
- Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico: (è il meccanico riparatore di gruppo/i (elettrico e/o meccanico e/o idraulico e/o alimentazione), nonché l'addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore), che svolgono le mansioni in autonomia operativa, sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico economico, nell'ambito di specifiche direttive aziendali, le opportunità e le modalità di esecuzione, di intervento e di definizione delle cause dei difetti e ne effettuano le delibera funzionale)
- Operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità: tecnico cine- TV; tecnico proiezione;
- Addetto all'accettazione clienti nelle agenzie di raccolta pubblicitaria;
- Commesso specializzato provetto anche nel settore alimentare: (personale con mansioni di concetto, di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita in azienda, al

quale è riconosciuta autonomia operativa e adeguata determinante iniziativa, con l'incarico di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: fornire attive azioni di consulenza per il buon andamento dell'attività commerciale, assicurare nell'ambito delle proprie mansioni l'ottimale gestione delle merceologie affidategli, intervenendo sulla composizione degli stocks e sulla determinazione dei prezzi, intrattenere rapporti commerciali e di vendita al pubblico anche attraverso opportune azioni promozionali, espletare operazioni d'incasso, porre la sua esperienza al fine dell'addestramento e della formazione professionale degli altri lavoratori)

- Operatore di elaboratore con controllo di flusso;
- Contabile/impiegato amministrativo: (personale che in condizione di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare date e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali e bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi)
- Addetto al controllo di materiale in entrata e uscita che organizza lo stoccaggio dei prodotti e delle attività dei preparatori di commissioni, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;
- addetto alla distribuzione dei fascettari, nell'ambito dei reparti di lavorazione con controllo delle spedizioni, nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
- conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti che, in condizione di autonomia operativa, svolge anche funzioni di manutenzione e riparazione dell'automezzo in dotazione;
- operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
- rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato;
- tecnico riparatore del settore elettrodomestici: (l'aggiustatore e il riparatore che, in condizioni di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda)
- tecnico riparatore del settore macchine per ufficio: (l'aggiustatore ed il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine ed apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda)
- 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, sfasatura, rimondatura, taglio a filo, a mano e a macchina, presentazione in vassoio, rifilatura dei tagli e riconfezionamento delle confezioni ritirate dal banco)
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

QUARTO LIVELLO

Appartengono al quarto livello i lavoratori che eseguono compiti operativi, comprese le operazioni di vendita e ausiliarie alla vendita e i lavoratori che eseguono mansioni che richiedono specifiche conoscenze tecniche.

Nelle “operazioni ausiliarie alla vendita” devono ritenersi ricomprese quelle di movimentazione merce, di cassa, di rifornimento merci nelle scaffalature, di marcatura e di preparazione dei prodotti.

Profili esemplificativi:

- contabile d'ordine;
- cassiere comune;
- astatore;
- controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati, compreso il settore delle telecomunicazioni;
- operatore meccanografico;
- Addetto alla vendita al pubblico, commesso/a;
- Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi simili): (addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di pezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci)
- Addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi simili);
- Commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione e confezione;
- Magazziniere, magazziniere anche con funzioni di vendita;
- Indossatrice;
- Estetista, anche con funzioni di vendita;
- Stenodattilografo; addetto a mansioni che non richiedono cognizioni di carattere scientifico;
- Esattore, esclusi i fattorini e portapacchi autorizzati a riscuotere l'importo della merce all'atto della consegna;
- Pittore o disegnatore Esecutivo;
- Allestitore Esecutivo di vetrine e display;
- Addetto al ricevimento ed esecuzione delle mansioni di bordo;
- Autotrenista conducente di automezzi pesanti;
- Banconista di spacci di carne e salumi;
- Operaio specializzato
- Specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita;
- Allestitore di commissioni nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche;
- Telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche anche con digitazione nei sistemi informatici;
- Addetto al controllo delle partite di resa in arrivo da distributori e da rivenditori delle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
- Addetto al collaudo: (lavoratore che effettua prove sull'autoveicolo ed operazioni di semplice collaudo sempre su istruzioni del campo officina o del collaudatore senza compiti di diagnosi)

- Pompista specializzato: (attende alla erogazione dei carburanti ed alla vendita di tutti i prodotti esitati dal punto di vendita; attende ai servizi di assistenza tecnica, piccola manutenzione e ricambi nei confronti dell'utenza; provvede alla riscossione con responsabilità di cassa, alla fatturazione, alla pulizia del proprio posto di lavoro; fornisce informazioni ed assistenza)
- Operaio specializzato nelle aziende commerciali dei settori ferro acciai, metalli non ferrosi e rottami:
- addetto alle variazioni dei servizi diffusionari nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
- operatore di processo nelle aziende di ricerca di mercato;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione;

QUINTO LIVELLO

Appartengono al quinto livello i lavoratori che eseguono mansioni per la cui esecuzione sono richieste semplici conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite e/o che richiedono il possesso di normali conoscenze pratiche.

Profili esemplificativi:

- fatturista;
- preparatore di commissioni;
- informatore negli istituti di informazioni commerciali;
- addetto al controllo delle vendite;
- addetto ai negozi o filiali di esposizioni;
- addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione di libri, riviste e giornali e le agenzie giornalistiche;
- pratico di laboratorio chimico;
- dattilografo;
- archivista, protocollista;
- schedarista;
- codificatore (traduce in codice i dati contabili, statistici, ecc.);
- operatore di macchine verificatrici;
- campionarista, prezzista (addetto alla compilazione dei listini dell'azienda);
- addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso le aziende di distribuzione di giornali, libri e riviste;
- addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche;
- addetto al controllo e alla verifica delle merci;
- addetto al centralino telefonico;
- aiuto-commesso o aiuto banconista;
- conducente di autovetture;
- addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi ausiliari); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di pezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, per i primi 18 mesi di servizio;
- addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari), per i primi 18 mesi di servizio;
- operaio qualificato;
- operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro ed acciai, metalli non ferrosi e rottami:

- addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente compresa nella predetta elencazione.

SESTO LIVELLO

Appartengono al sesto livello i lavoratori che eseguono mansioni per la cui esecuzione sono richieste semplici conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche e che richiedono il possesso di normali conoscenze pratiche.

Profili esemplificativi:

- usciere;
- imballatore;
- impacchettatore;
- conducente di motofurgone;
- conducente di motobarca;
- guardiano di deposito;
- fattorino;
- portapacchi con o senza facoltà di esazione;
- custode;
- avvolgitore;
- fascettatore e tagliatore di testate nelle aziende di distribuzione di giornali;
- portiere;
- ascensorista;
- addetto al carico e scarico;
- operaio comune;
- pompista comune senza responsabilità di cassa; lavatore; asciugatore;
- operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione

SETTIMO LIVELLO

Appartengono al settimo livello i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia o equivalenti.

Profili esemplificativi:

- addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici;
- garzone

TITOLO III QUADRI

ART. 3

(Declaratoria, indennità di funzione e polizza assicurativa)

1. In aderenza a quanto previsto dalla L. 13 maggio 1985, n. 190, appartengono alla categoria "quadri" i lavoratori che, con carattere continuativo, svolgono funzioni direttive di rilevante importanza nell'ambito delle strategie aziendali e che hanno poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione delle risorse in settori di particolare complessità.
2. Al lavoratore inquadrato nella categoria di cui al comma precedente verrà corrisposta, mensilmente, una indennità di funzione pari ad € 180,00 lordi per 14 mensilità, con le norme contenute nell'art. 40.
3. L'azienda è tenuta ad assicurare i lavoratori quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni.

TITOLO IV

Art 4

Mercato del lavoro

Le Parti, con la sottoscrizione del presente contratto, hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili mediante il possibile ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze rispettive delle imprese e dei lavoratori.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive e occupazionali del mercato del lavoro, con riferimento anche al personale femminile, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

A tal fine, le parti confermano la validità dell'istituto dell'apprendistato, apportando allo stesso modifiche e arricchimenti, particolarmente per gli aspetti relativi alla formazione, allo scopo di promuovere l'effettiva qualificazione e lo stabile impiego dei lavoratori.

Convengono inoltre sulla necessità di utilizzare tutti gli altri strumenti che permettano di facilitare l'inserimento nel lavoro di ampie fasce di fasce di lavoratori.

ASSUNZIONE, PERIODO DI PROVA

ART. 5

(Assunzione)

1. L'assunzione del lavoratore sarà effettuata secondo le leggi in vigore.
2. Essa dovrà risultare da atto scritto contenente:
 - la data di assunzione;
 - la tipologia e durata del rapporto;
 - la durata del periodo di prova;
 - la qualifica di inquadramento;
 - la tipologia contrattuale;
 - il trattamento economico;
 - la sede di assegnazione.

- l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro; l'indicazione del numero d'iscrizione al libro matricola
- 3. Contestualmente alla lettera di assunzione, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto.
- 4. All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:
 - certificato di nascita;
 - stato di famiglia;
 - titolo di studio;
 - codice fiscale;
 - altra documentazione che l'Azienda riterrà opportuno richiedere in relazione all'attività che il lavoratore è chiamato a svolgere.

ART. 6

(Periodo di prova)

1. La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:
 - quadri e primo livello: 120 giorni;
 - secondo e terzo livello: 60 giorni;
 - quarto e quinto livello: 45 giorni;
 - sesto e settimo livello: 30 giorni.I giorni indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro.
2. Nel corso del periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, da entrambi le parti, senza preavviso, con diritto al T.F.R., ai ratei di 13[^] e 14[^] e alle ferie. Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio a tempo indeterminato ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.
3. Sono esenti dal periodo di prova:
 - i lavoratori stagionali a tempo determinato, che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le identiche mansioni nel biennio precedente;
4. Trascorso il periodo di prova l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata a tempo indeterminato ed il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

ART. 7

TITOLO V

APPRENDISTATO

Il D.Lgs. n. 81/2015 ha introdotto una nuova disciplina dell'apprendistato prevedendo tre tipologie:

l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale , il diploma di istruzione secondaria superiore ed il certificato di specializzazione superiore.

- *l'apprendistato professionalizzante;*
- *l'apprendistato di alta formazione e ricerca .*

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalle norme di legge e dalle disposizioni dell'allegato specifico (allegato 2) che è parte integrante del presente contratto nonché delle seguenti norme:

A) Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai

fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.

Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna o interna alla impresa, verrà determinato in conformità alla regolamentazione dei profili formativi, rimessa alle Regioni ed alle Province autonome di Trento e Bolzano.

B) Obblighi del datore di lavoro

In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato il datore di lavoro che intenda procedere alla assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di produzione in serie e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale, interna o esterna alle singole aziende;
- e) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

C) Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- seguire le istruzioni 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;
- prestare la sua opera con la massima diligenza;
- frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi, anche se in possesso di un titolo di studio.

D) Durata dell'apprendistato

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

Livelli<>	Mesi
II	48
III	48
IV	48
V	36
VI	24

E) Formazione: durata

Per il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e per il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, le parti attueranno quanto sarà definito in materia dalla legge e dalle Regioni.

F) Formazione: contenuti

Per la formazione degli apprendisti le aziende faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati dalle parti stipulanti il presente C.C.N.L.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante. In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere tecnico-professionale andranno predisposti, anche all'interno degli enti bilaterali, per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti cinque aree di contenuti:

- accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo
- competenze relazionali
- organizzazione ed economia
- disciplina del rapporto di lavoro
- sicurezza sul lavoro

secondo il modello sperimentale sottoscritto presso l'ISFOL in data 10 gennaio 2002 d'intesa con il Ministero del lavoro per la parte relativa al C.C.N.L. del terziario della distribuzione e dei servizi.

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)

- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.

Le parti firmatarie del presente C.C.N.L. considerano altresì valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province ed associazioni territoriali datoriali e sindacali competenti, con particolare riferimento alle iniziative formative promosse congiuntamente attraverso gli Enti Bilaterali validamente costituiti, ai sensi del presente ccnl.

G) Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente:

a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;

b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del successivo art., ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Le disposizioni di cui alle lettere a) e b) si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

H) Periodo di comporta

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 235 e 236, del presente contratto, salvo quanto disposto dal successivo art. 181.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

TITOLO VI ORARIO DI LAVORO

ART. 8 **(Orario di lavoro)**

1. La durata normale del lavoro effettivo è fissata in quaranta ore settimanali suddivise in cinque, ovvero sei giorni lavorativi.
2. Per *lavoro effettivo* deve intendersi ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.
3. Le parti stipulanti il presente contratto, mediante specifico accordo tra le OO.SS. regionali, potranno prevedere orari settimanali inferiori alle quaranta ore anche mediante assorbimento di parte dei permessi retribuiti.
4. Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in modo facile e visibile a tutti i dipendenti e devono essere comunicati, da parte dell'azienda, all'Ispettorato del Lavoro.
5. La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente.

ART . 9

(Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro)

1. Considerate le particolari caratteristiche del settore a cui il presente contratto si riferisce ed al fine di fronteggiare le variazioni di intensità di lavoro, l'azienda - d'intesa con le OO.SS. firmatarie - potrà prevedere, in particolari periodi dell'anno e in caso di comprovate esigenze, regimi di orario che superino il normale orario settimanale di cui al precedente art. 8, In mancanza di RSU o RSA, la comunicazione sarà effettuata **all'ente bilaterale di riferimento**, sulla apposita modulistica che sarà predisposta dallo stesso ente.
2. In ogni caso, il suddetto diverso regime di orario di lavoro non può prevedere eccedenze rispetto alle quarantotto ore settimanali lavorate.
3. A fronte del superamento dell'orario di lavoro normale, l'azienda diminuirà - nel corso dell'anno e in periodi di diminuzione del lavoro - una pari entità di ore lavorative, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di diminuzione dell'orario contrattuale.
4. L'Azienda dovrà tenere registrazione delle ore in regime di flessibilità dandone comunicazione periodica ai lavoratori ed alle RSU o RSA o Ente Bilaterale.
5. La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori e non prevede il lavoro domenicale.

TITOLO VII LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

ART . 10

(Lavoro straordinario)

1. Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'art. 8 del presente contratto sono considerate lavoro straordinario.
2. Il lavoro straordinario ha carattere di volontarietà.
3. È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di duecento ore annue per ogni lavoratore.
4. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.
5. Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni:

a. lavoro straordinario diurno ferial (fino alla 48°ora)	15%
b. lavoro straordinario diurno ferial (dopo la 48° ora)	20%
c. lavoro straordinario notturno	40%
d. lavoro straordinario festivo	30%
e. lavoro straordinario festivo notturno	50%

ART. 11

(Lavoro notturno)

1. Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00.
2. Il lavoro notturno è compensato con una maggiorazione pari al 35% sulla retribuzione ordinaria.

ART. 12

(Lavoro festivo)

1. È considerato lavoro festivo quello prestato il:
 - 1° gennaio (capodanno);
 - 6 gennaio (Epifania);
 - lunedì di Pasqua;
 - 25 aprile (Festa della Liberazione);
 - 1° maggio (Festa del lavoro);
 - 2 giugno (Festa della Repubblica);
 - 15 agosto (Assunzione);
 - 1° novembre (Ognissanti)
 - 8 dicembre (Immacolata Concezione);
 - 25 dicembre (Natale);
 - 26 dicembre (S. Stefano);
 - giorno del S. Patrono del luogo di lavoro.
2. Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi elencati nel punto precedente, saranno compensate come lavoro straordinario festivo, nella misura di cui all'art. 10 di cui alle lettere d) ed e) del presente contratto.

TITOLO VIII
LAVORO A TEMPO DETERMINATO E CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

ART 13
Contratto di lavoro a tempo determinato

Ambiti di applicazione - Le assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato sono regolamentate dalle vigenti disposizioni di legge e dalle norme del presente contratto riportate nell'allegato n 1.. .

A) Contratti a tempo determinato in località turistiche

Le parti, preso atto che in determinate località a prevalente vocazione turistica le aziende che applicano il presente C.C.N.L., pur non esercitando attività a carattere stagionale secondo quanto previsto dall'elenco allegato al [D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525](#) e successive modificazioni, necessitano di gestire picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno, concordano che i contratti a tempo determinato conclusi per gestire detti picchi di lavoro siano riconducibili a ragioni di stagionalità, pertanto esclusi da limitazioni quantitative ai sensi, art. 23 punto 2 lettera c) del [D.Lgs. 81/2015](#). Le parti concordano che l'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica, ove si collocano le suddette assunzioni a tempo determinato, sia definita dalle organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente C.C.N.L., con apposito accordo.

B) Contratti a tempo determinato nei centri di assistenza fiscale

Sono esclusi da limitazioni quantitative ai sensi dell'art. 23 punto 2 lettera c) del D.Lgs. 81/2015 i centri di assistenza fiscale nel periodo di intensificazione delle attività connesse alle scadenze fiscali di legge che va dal mese di febbraio al mese di luglio.

C) Contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione

Al fine di favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati, per la vigenza del presente C.C.N.L., potranno essere stipulati una sola volta con il medesimo soggetto contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione con soggetti che, ai sensi del [regolamento \(CE\) n. 800/2008, art. 2](#), punto 18, lett. a), non hanno un impiego retribuito da almeno 6 mesi o, negli ultimi 6 mesi, hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione ovvero con soggetti che abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo e con soggetti che abbiano esaurito l'accesso a misure di sostegno al reddito.

Il suddetto contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione avrà una durata di 12 mesi..

Al fine di favorire l'inserimento nel contesto aziendale del lavoratore, il datore di lavoro effettuerà una formazione di 16 ore, comprensiva dell'apprendimento relativo alla prevenzione antinfortunistica, anche mediante la partecipazione a progetti di formazione aziendale o in affiancamento per le ore dedicate alla formazione. Le suddette ore dovranno essere evidenziate sul Libro Unico del Lavoro

H) Nuove attività

I contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

I) Diritto di precedenza

In ragione delle diversità strutturali dei settori che compongono il Terziario, le parti potranno, a livello territoriale o aziendale, normare casi in cui si possa ricorrere al diritto di precedenza.

ART. 14 (Contratto di somministrazione)

Il contratto di somministrazione di lavoro è regolamentato dalle norme di legge.

A) Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Ferme restando le ragioni di instaurazione di contratti di somministrazione a tempo determinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare il 15% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività e per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per due lavoratori.

Nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per cinque lavoratori.

Nelle unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione complessivamente di contratti a tempo determinato o somministrazione per sei lavoratori.

B) Contratto a termine e somministrazione di lavoro – Limiti percentuali

Le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 28% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei

contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

C) Nuove attività

I contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

ART. 15

(Disposizioni comuni al contratto di lavoro a tempo determinato ed al contratto di somministrazione)

1. In caso di sostituzione di lavoratori assenti per maternità, aspettative e servizio militare, il numero di lavoratori con contratto a tempo determinato o di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può superare il numero di lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato presso l'impresa utilizzatrice (in caso di part-time tale numero si intende proporzionalmente adeguato).
2. Al di fuori dei casi previsti dal punto precedente, fatte salve le esclusioni esplicitamente previste, l'impresa utilizzatrice non potrà utilizzare, separatamente per ciascuno dei due istituti, rispetto al monte ore complessivo annuo dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato, un numero di ore annue superiori all'80% delle ore svolte complessivamente dal personale assunto a tempo indeterminato, con qualsiasi tipologia contrattuale.

TITOLO IX

Art 16) CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Premessa

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

Ai sensi del Decreto Legislativo n. 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni le imprese possono procedere ad assunzioni a tempo parziale per prestazioni di attività ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente C.C.N.L. e/o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

Su accordo delle Parti risultante da atto scritto, è ammessa la trasformazione del rapporto di

lavoro da tempo pieno a tempo parziale

Il rapporto di lavoro part-time deve essere stipulato per iscritto. La mancanza della forma scritta trasforma il contratto part-time in contratto di lavoro full time.

Le assunzioni con contratto di lavoro part time sono regolamentate dalle vigenti disposizioni di legge e dalle norme del presente contratto riportate nell'allegato n^ e dalle seguenti norme

Ai sensi del D.Lgs. n. 61 del 25.2.2000, e successive modifiche, si intende:

- a) per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore all'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto;
- b) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro praticato in azienda;
- c) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- d) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere b) e c).

Disciplina del rapporto a tempo parziale

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà di entrambi le parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- e) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati i seguenti elementi:

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda; la prestazione individuale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti:

Aziende che occupino complessivamente fino a 30 dipendenti

- 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.

Aziende che occupino complessivamente più di 30 dipendenti

- d) 18 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale
- e) 72 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile
- f) 600 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale;

3) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;

4) puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, così come previsto dall'art 5 commi 2 e 3 del dlgs 81/2015 ,

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato cui potranno accedere studenti ,lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro, nonché giovani fino a 25 anni di età compiuti. Diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo aziendale .

In relazione alle specifiche realtà territoriali ed aziendali ed alle particolari condizioni dei lavoratori, al secondo livello di contrattazione possono essere raggiunte intese diverse in merito a quanto previsto in materia di durata della prestazione.

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

B) Part time post maternità

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 3 per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.

Nelle unità produttive che occupano da 20 a 33 dipendenti non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa ed avrà decorrenza solo successivamente alla completa fruizione delle ferie e dei permessi retribuiti residui.

;

TITOLO X
LAVORO INTERMITTENTE E RIPARTITO

ART. 17
(Lavoro intermittente)

1. il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente.
2. Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.
3. Il contratto di lavoro intermittente può essere altresì concluso anche per prestazioni rese da soggetti con meno di 24 anni di età purchè le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno e con più di 55 anni.
4. Il ricorso al lavoro intermittente, invece, è vietato:
 - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
 - c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi .
5. Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:
 - a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, indicate ai precedenti punti 1.2 ed 1.3, che consentono la stipulazione del contratto;
 - b) luogo e 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 pattuita, nei limiti di quanto previsto al successivo punto 7;
 - d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle 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;
6. L'azienda, oltre a dare comunicazione alla Direzione Territoriale del lavoro competente per territorio, è tenuta ad informare, con cadenza annuale, le R.S.U./RSA, ove

esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente o in mancanza all'Ente Bilaterale Nazionale,

7. Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità all'azienda in attesa di utilizzazione.

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, viene recepito l'importo dell'indennità mensile di disponibilità fissato dal ministero .

Per tutto quanto non previsto nel presente articolato si rimanda alle norme di legge di cui al Dlgs 81/2005

ART. 18 **(Lavoro ripartito)**

Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale due lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.

Fermo restando il vincolo di solidarietà di cui al comma 1 e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa nei limiti di cui al presente capo.

Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si preveda venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro

Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

Il contratto deve indicare, inoltre, il luogo di lavoro, il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore nonché le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.

Gli accordi individuali dovranno richiamare espressamente la garanzia per il datore di lavoro dell'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati, ai sensi del precedente secondo comma.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro con uno dei due lavoratori il datore di lavoro può proporre al lavoratore che sia disposto a rimanere alle sue dipendenze la conversione del rapporto lavorativo in un contratto di lavoro a tempo pieno avente le medesime caratteristiche complessive della prestazione lavorativa inizialmente concordata o il proseguimento del rapporto di lavoro ripartito con altro lavoratore/lavoratrice.

Entro il 20 febbraio di ogni anno, le imprese comunicheranno all'Ente Bilaterale Territoriale, il numero dei contratti di lavoro ripartito instaurati nell'anno precedente, utilizzando il modello appositamente predisposto dall'Ente stesso.

TITOLO XI **RIPOSI, FESTIVITÀ, PERMESSI E CONGEDI**

ART. 19

(Riposi settimanali, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti)

1. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica.
2. Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - e solo se le esigenze organizzative lo permettano – può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.
3. Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla L. 22 febbraio 1934, n. 370, dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 24, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni legislative vigenti in materia.
4. Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori di domenica godrà, oltre che delle percentuali di maggiorazione salariale previste dal punto precedente, anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare.
5. Qualora una delle citate festività elencate nel precedente art. 12 dovesse cadere di domenica - ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero in relazione al punto 2 del presente articolo, è dovuta al lavoratore una giornata di retribuzione.

ART. 20

(Permessi e congedi)

1. In relazione alle festività soppresse di cui alla L. n. 54/1977, i lavoratori usufruiranno di quaranta ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.
2. In applicazione dell'art. 4 della L. n. 53/2000, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.
3. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.
4. Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui sopra, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni. Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
5. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della L. 5 febbraio 1992 n. 104 e successive modificazioni.
6. Ai sensi dell'art. 32 del D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151, ciascun genitore, per ogni bambino nei primi suoi otto anni di vita, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente dodici mesi. Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:
 - a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.
7. Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 10 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.
8. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
9. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1 della L. n. 104/1992 hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.
In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1 della L. n. 53/2000.
10. Ai sensi dell'art. 47 del D. Lgs. n. 151/01, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di sette giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
Per fruire dei congedi di cui al presente punto il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio nazionale o con esso convenzionato.
Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.
11. Ai sensi dell'art. 5 della L. n. 53/2000, il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di dodici mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
12. Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.
13. La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.
14. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare l'uno per cento del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi con la R.S.U.
Nella aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

15. Ai sensi dell'art. 4, comma 2, della L. n. 53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale del 21 luglio 2000 n. 278, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 Cod. Civ. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.
- Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni. Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.
- Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del citato regolamento d'attuazione.
16. L'azienda è tenuta, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.
17. Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto, ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.
18. Il congedo di cui al presente articolo può essere inoltre richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui al precedente punto 6, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.
19. Quando la richiesta di congedo di cui al precedente punto è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni. Il dipendente, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, previo preavviso all'azienda non inferiore a 7 giorni.
20. Durante il periodo di congedo di cui al presente punto, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.
21. Fermo restando le norme di legge, in caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di quindici giorni consecutivi computato escludendo i giorni festivi.
22. è prevista l'Integrazione al 100% dell'indennità INPS per tutto il periodo dell'astensione obbligatoria

TITOLO XII

FERIE, ASPETTATIVE, ASSENZE, MALATTIE E INFORTUNI

ART. 21 **(Ferie)**

1. Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi.
2. Agli effetti del computo delle ferie, la settimana lavorativa è, comunque, considerata di sei

giorni lavorativi.

3. Le ferie non potranno essere frazionate in più di due periodi e sono irrinunciabili.
4. Compatibilmente con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro.
5. Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia o infortunio.
6. Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione.
7. Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie.

ART . 22

(Aspettativa)

1. L'azienda può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, periodi di aspettativa al lavoratore che ne faccia richiesta e che abbia almeno quattro anni di anzianità per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari per un periodo massimo di sei mesi.
2. L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, nè alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto, sia esso corrente che differito. (ratei, 13[^], 14[^], TFR)

ART . 23

(Assenze)

1. L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata all'azienda al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e per permettere il normale svolgimento dell'attività e della programmazione aziendale.
2. L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.
3. L'inosservanza delle prescrizioni sancite dai precedenti punti 1. e 2. sarà sanzionata nei modi e nelle forme di cui al successivo art. 31 (provvedimenti disciplinari).

ART . 24

(Malattia e infortunio)

1. In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore - al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari - deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica o fax ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza - fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore - inviando all'azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro. Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione, ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.
2. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.
Il lavoratore assente per malattia oltre 5 giorni è tenuto a presentare una dichiarazione medica attestante l'inesistenza di pericolo di contagio.
3. Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00. Restano salve diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative

e/o amministrative locali o nazionali. Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati.

4. Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico dell'Azienda, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 27. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.
5. Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:
 - a) 180 giorni di calendario, comprensivi del periodo di malattia; per poter decorre nuovamente la conservazione del posto di lavoro, di cui alla lettera a) deve esserci la ripresa dell'attività lavorativa per almeno 30 giorni continuativi.
 - b) per le malattie di particolare gravità (oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatiche) la conservazione del posto, può arrivare a 24 mesi.
6. Cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, durante i 17 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla lettera a) del precedente punto e, durante i 24 mesi antecedenti, quelli previsti dalla lettera b) del precedente punto, anche in caso di diverse malattie. Eguale diritto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.
7. Almeno 24 ore prima che siano superati i limiti di conservazione del posto, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a mesi 8 durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto. A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.
8. Non si terrà conto dell'aspettativa goduta per alcun istituto contrattuale i cui benefici sono collegati all'anzianità di servizio ed inoltre i periodi di aspettativa non verranno considerati ai fini del calcolo del periodo di comporto e del trattamento economico. Durante il periodo di preavviso il diritto alla conservazione del posto spetta soltanto fino alla scadenza del preavviso stesso.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
9. Ove l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.
10. Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo precedente i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS.

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva dell'indennità erogata dall'INPS come di seguito indicato:

 - a) Al 100% per i primi 3 giorni di malattia;
 - b) Al 75% della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal 4° al 20°;
 - c) Al 100% della retribuzione giornaliera per i giorni, di malattia dal 21° al 180°.

11. Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, anche in caso di TBC. In tale ipotesi il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'I.N.P.S.
12. Per l'assistenza di malattia a favore del lavoratore o dei suoi familiari valgono le vigenti disposizioni di legge o contrattuali.
13. La conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è limitata al periodo massimo di 4 mesi e, comunque, non oltre la scadenza del termine apposto al contratto medesimo.
Ai lavoratori assunti con contratto a termine l'integrazione aziendale sarà corrisposta per un periodo non superiore a quello per il quale è dovuta l'indennità economica di malattia da parte dell'I.N.P.S. e, comunque, non oltre la scadenza del predetto contratto.
14. Nel caso in cui l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, è assimilato al trattamento di malattia.
15. Nel caso di infortunio sul lavoro, al dipendente spetta tutto quanto previsto dalla normativa del T.U.1124/65 e successive modifiche, sia in tema di retribuzione erogabile a carico dell'INAIL, sia come conservazione del posto di lavoro fino a guarigione avvenuta.

TITOLO XIII **TRASFERTE E TRASFERIMENTI**

ART. 25 ***(Trasferta)***

1. Al lavoratore in trasferta, oltre al rimborso dell'importo delle spese di viaggio e delle altre spese eventualmente sopportate per conto dell'Azienda, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da concordare in sede territoriale entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente contratto.
2. Se al lavoratore verranno attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e relative spese saranno a carico dell'azienda.

ART. 26 ***(Trasferimento)***

1. Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
2. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con congruo preavviso.
3. Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per se e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari.
4. Qualora, per effetto del trasferimento, il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa ha diritto al rimborso di tale indennizzo.
5. In caso di trasferimento aziendale per distanze superiori a 30 Km dalla sede di assunzione del lavoratore, i dipendenti con età superiore ai 50 anni, saranno trasferiti per ultimi, rispetto al numero complessivo dei dipendenti in forza nella sede aziendale.

TITOLO XIV **NORME DISCIPLINARI**

ART. 27

(Provvedimenti disciplinari)

1. Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:
 - ammonizione verbale;
 - ammonizione scritta;
 - multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
 - sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro,
 - licenziamento.
2. La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata quando sia esaurita la necessaria attività istruttoria.

L'Azienda non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
3. I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni e comunque dallo scadere del 5° giorno successivo alla contestazione.
4. Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.
5. Esclusivamente in via esemplificativa si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi;
 - a) **Rimprovero verbale**: in caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente;
 - b) **Rimprovero scritto**: è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.
 - c) **Multa**: vi si incorre per: inosservanza dell'orario di lavoro;
 - 1) assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;
 - 2) negligenza nell'effettuazione del servizio;
abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno.
La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, non prescritti, dà facoltà all'Azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 10 giorni. L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, deve essere versato all'INPS ovvero, ove esistenti, alle istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale.
 - d) **Sospensione**: vi si incorre per:
inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;
 - 1) assenza arbitraria di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3;
 - 2) mancata comunicazione della variazione di domicilio;
 - 3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
 - 4) presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
 - 5) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
 - 6) consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda;
 - 7) esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, fuori dell'orario di lavoro;
 - 8) insubordinazione verso i superiori;
 - 9) irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;

10) atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking).

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione non prescritti fa incorrere il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo.

e) **Licenziamento**: vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:

- 1) assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
- 2) assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
- 3) abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;
- 4) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- 5) danneggiamento grave al materiale aziendale;
- 6) inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità, alla salute e alla sicurezza degli impianti;
furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- 7) trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;
- 8) esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- 9) rissa o vie di fatto nello stabilimento ;
- 10) gravi offese verso i colleghi di lavoro ;
- 11) manomissioni di scritturazioni aziendali o false timbratura di schede, contabili e di rilevazione di presenza;
- 12) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
- 13) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di videosorveglianza aziendale;
- 14) concorrenza sleale.

In caso di licenziamento per giusta causa, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni. durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni, nei 5 giorni assegnati dalla legge.

Qualora il licenziamento venga comminato, avrà effetto dal momento della sospensione.

Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

Le norme su indicate, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, per conoscere le conseguenze dei loro comportamenti.

TITOLO XV RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 28 (**Preavviso**)

1. Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto con raccomandata A/R.
2. La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per una delle cause elencate nel precedente art. 27, punto 5, lett. e).
3. I termini di preavviso per ambedue le parti contraenti sono:

	Fino a 5 anni di servizio	fino a 10 anni	oltre 10 anni
Quadri e livello 1:	60 giorni	90 giorni	120 giorni
livello 2 e 3:	30 giorni	45 giorni	60 giorni
livello 4 e 5:	20 giorni	30 giorni	45 giorni
livelli 6 e 7:	15 giorni	20 giorni	20 giorni

- Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, con il congedo matrimoniale e la malattia.
- La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del T.F.R. I giorni si intendono di calendario. I termini di preavviso decorrono dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese.

ART. 29 (*Trattamento di fine rapporto*)

- In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 Cod. Civ. e dalla L. 29 maggio 1982, n. 297.
- Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore:
 - minimo tabellare conglobato;
 - aumenti periodici di anzianità;
 - superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;
 - salario integrativo aziendale;
 - indennità di turno corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
 - indennità di maneggio denaro corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
 - tredicesima e quattordicesima mensilità;
- Ai sensi dell'art. 2120 Cod. Civ. e della L. 8 marzo 2000 n. 68, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del T.F.R. maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:
 - a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
 - b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

Le richieste saranno accolte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto di cui sopra e del 4 % del numero totale dei dipendenti. Quale condizione di miglior favore, di cui all'art. 4 della L. n. 297/82, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:

- a) significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;
- b) acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale di assegnazione ovvero, in mancanza

di questo:

- l'atto costitutivo della cooperativa;
 - la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
 - la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda il verbale di assegnazione;
 - l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota;
- c) sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 5 del D. Lgs. 26.3.2001 n. 151 (astensione obbligatoria e facoltativa) e per la formazione, di cui agli artt. 5 e 6 della legge 8.3.2000 n. 68 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo);

TITOLO XVI

ANZIANITA' DI SERVIZIO E SCATTI DI ANZIANITA'

ART 30

(Anzianità di servizio)

1. L'anzianità di servizio decorre dal giorno di assunzione.
2. Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.
In proposito le parti chiariscono che le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono, comunque, al T.F.R. che trova regolamentazione specifica nel precedente art. 29 nonché nelle disposizioni della L. 29 maggio 1982, n. 297.

ART. 31

(Scatti di anzianità)

1. Gli aumenti periodici degli scatti di anzianità sono pari al 3% della retribuzione globale di fatto e decorrono dal primo giorno del mese successivo, rispetto al compimento del terzo anno di anzianità servizio, per un massimo di dieci scatti triennali.

TITOLO XVII

TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 32

(Normale retribuzione)

1. La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:
 - a) paga base nazionale conglobata;
 - b) terzi elementi;
 - c) scatti di anzianità maturati;
 - d) altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata.

ART.33

(Quota giornaliera e quota oraria)

1. La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26".
2. La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "168".

ART.34

A decorrere dalle scadenze di seguito indicate sono erogati i seguenti aumenti salariali, non assorbibili, applicati agli importi di paga base riportati in tabella:

Livelli				1.11.2016	1.8.2017	Contingenza 1.1.1995
Q	250			1854,97	1.896,64	540,37
1	225,2			1670,95	1.708,48	537,52
2	194,8			1445,36	1.477,83	532,54
3	166,5			1235,39	1.263,14	527,90
4	144			1068,46	1.092,46	524,22
5	130,1			965,29	986,97	521,94
6	116,8			866,65	886,12	519,76
7	100			741,95	758,62	517,51

Operatori di Vendita

			1.11.2016	1.8.2017	Totale
I categoria			1008,59	1.031,25	530,04
II categoria			845,14	864,16	526,17

Premi aziendali e di risultato

La contrattazione aziendale può prevedere erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi.

TITOLO XVIII

MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

ART. 35

(Tredicesima e quattordicesima mensilità)

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente un importo pari a 1 mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati. Per i periodi d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la 13a mensilità limitatamente alla aliquota corrispondente al 80% della retribuzione.

In coincidenza con il periodo delle ferie e comunque non oltre il 31 luglio di ogni anno, verrà corrisposto a tutti i lavoratori un quattordicesima, in proporzione alla maggiore presenza in azienda. Per giorni di assenza si definiscono tutti i giorni di mancata prestazione lavorativa per qualsiasi motivo, anche a seguito di malattia, infortunio, maternità, permessi non retribuiti, le ferie ed i permessi retribuiti, non sono considerate giornate di assenze da detrarre.

ART. 36

(Trattenute sindacali)

1. I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta sindacale, a favore delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettueranno richiesta scritta.
2. La suddetta quota sarà commisurata ad un ammontare pari all'1% della retribuzione netta di fatto e sarà trasmessa alle OO.SS. da parte del datore di lavoro.

ART. 37

(Responsabili Sindacali Aziendali)

1. I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto a permessi retribuiti pari a 25 ore mensili nelle aziende con più di 200 dipendenti, a 19 ore mensili nelle aziende con più di 50 dipendenti e a 9 ore mensili nelle aziende con più di 15 dipendenti.

TITOLO XX

ENTI BILATERALI

ART. 38

(Organismo Paritetico Bilaterale Nazionale)

1. Le parti concordano che l'ORGANISMO Paritetico Bilaterale Nazionale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.
2. Le parti firmatarie del presente contratto individuano in "OPI CERT" l'Organismo Paritetico Bilaterale Nazionale.
3. A tal fine "OPI CERT" attuerà ogni utile iniziativa e, in particolare:
 - promuovere, erogare direttamente, attestare la formazione sulla

- sicurezza nei luoghi di lavoro.
- recensire e diffondere esperienze formative di eccellenza e buone pratiche;
- a. programmare e organizzare relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
- b. provvedere al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore ed elaborare proposte in materie di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- c. provvedere al monitoraggio delle attività formative ed allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti al settore;
- d. ricevere dalle organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali; curandone le raccolte e provvede, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL .
- e. attivare una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
- f. ricevere ed elaborare, ai fini statistici, i dati forniti dagli osservatori territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato nonché dei contratti a termine;
- g. svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- h. svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
- i. svolgere la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro.
- j. attuare ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento;
- k. attuare il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento;

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi L'Ente Bilaterale potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad istituti, società, associazioni od enti, previa apposita delibera del Consiglio Direttivo.

La costituzione degli Enti Bilaterali Regionali e Territoriali è deliberata dal Comitato Esecutivo Nazionale, che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

ART. 39

(Finanziamento Ente Paritetico Bilaterali)

1. Il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale Nazionale è stabilito nella misura dello 0,10% a carico dell'azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore su paga base conglobata.
2. La quota relativa all'assistenza contrattuale a carico dell'azienda è fissata nella percentuale dello 0,15%
3. Le parti si danno atto della obbligatorietà del contributo dello 0,10% su paga base conglobata a carico delle aziende.

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. di importo pari allo 0,10% di paga base conglobata.

4. L'E.D.R. di cui al comma precedente, viene corrisposto per 14 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
5. L'azienda che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale non può avvalersi del presente contratto.

TITOLO XXI CONTRIBUTI DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

ART. 40

(Contributi di assistenza contrattuale)

1. Al fine di garantire la corretta applicazione del presente contratto e di tutti gli istituti (ORGANISMO PARITETICO; FONDO INTERPROFESSIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA, FONDO PER L'ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA) previsti dallo stesso le parti concordano di istituire il contributo di assistenza contrattuale e lo fissano massimo al 1,20 % dell'imponibile previdenziale.

ART. 41

(decorrenza e durata)

Il presente CCNL ha decorrenza dal 1 Gennaio 2017 e scade il 31 Dicembre 2019.

ART. 42

(riallineamenti)

1. Ferma restando la possibilità di utilizzare, in rapporto alle differenti esigenze delle società del settore, degli strumenti idonei di legge in via sperimentale e per tutta la durata di vigenza del presente C.C.N.L., le Parti convengono che, a fronte di casi di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale che determinano esuberi occupazionali, si debbano concordare di volta in volta tra le parti stipulanti il presente C.C.N.L., i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire per quanto possibile, le conseguenze sociali di minore impiego della forza lavoro.

Le Parti altresì, si impegnano a ricercare congiuntamente con specifici accordi negoziali, soluzioni capaci di:

- a. definire la stima dei fabbisogni di mano d'opera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;
- b. promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;
- c. realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

Art. 43

(Assistenza Sanitaria Integrativa)

Le parti istituiranno un Fondo di assistenza sanitaria integrativa, per i lavoratori del settore privato, che risponda ai requisiti previsti dalla legge . Le parti convengono di istituire una Commissione bilaterale per definire, entro il termine del 30 Maggio 2017, lo Statuto ed il regolamento del Fondo stesso.

A decorrere dal 1° gennaio 2018, sono iscritti al Fondo i lavoratori dipendenti da aziende del settore privato, assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno e i lavoratori dipendenti da aziende del settore privato assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo parziale.

Per il finanziamento del Fondo è dovuto un contributo a carico dell'azienda, pari a:

- per il personale assunto a tempo pieno, 10 euro mensili per ciascun iscritto, con decorrenza dal 1°giugno 2009;
- per il personale assunto a tempo parziale, 7 euro mensili per ciascun iscritto, con decorrenza dal 1°giugno 2009.
- I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

È dovuta al Fondo una quota una tantum, a carico della azienda, pari a 40 euro per ciascun iscritto che saranno versate in due rate di 20 euro ciascuna, la prima all'adesione al presente CCNL, la seconda trascorsi sei mesi dalla prima rata.

Il regolamento del Fondo può consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori e la prosecuzione volontaria da parte di coloro che, per qualsiasi causa, perdano il possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, territoriali o aziendali già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo, che prevedano l'istituzione di casse o fondi di assistenza sanitaria integrativa. Di conseguenza gli obblighi di natura contrattuale relativi ai suddetti accordi continueranno ad essere assolti secondo le modalità ivi contenute.

All'avvio della piena operatività del Fondo a livello nazionale saranno definiti specifici accordi di armonizzazione

ART. 44

(Fondo interprofessionale per la formazione continua)

Per tutta la materia della Formazione continua, le parti decidono di consentire l'autonoma destinazione del versamento dello 0,30%.

