

Audizione alla Camera dei Deputati del 02.10.2018

Relatore: Dott. Marco Ginanneschi - Direttore Generale UNICOOP Lazio – Consigliere Nazionale

Onorevoli!

Considerate le proposte di legge per la modifica dell'art. 3 del D.L. 04/07/2006 n. 223, convertito, con modificazioni, dalla L. 04/08/2006, n. 248, e altre disposizioni in materia di disciplina degli orari di apertura degli esercizi commerciali,

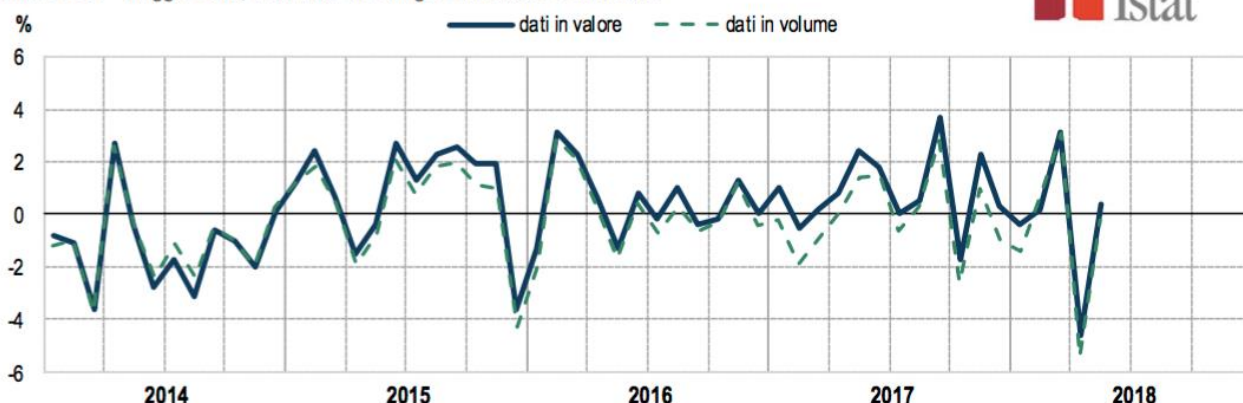
si rileva

data la rappresentanza della associazione UNICOOP nel mondo economico cooperativo nazionale, la necessità di esporre le seguenti considerazioni:

- l'apertura domenicale dei piccoli esercizi commerciali in prima analisi, dopo anni di "liberalizzazione degli orari", non comporta economicamente risultati apprezzabili per gli operatori, che non hanno avuto nessun beneficio incrementale del fatturato delle vendite, ma semplicemente quello di aver distribuito gli incassi su 7 giorni settimanali anziché 6. Secondo i dati ISTAT nel primo semestre del 2018 le vendite della grande distribuzione sono aumentate dell'1,0%, mentre quelle dei piccoli esercizi commerciali sono diminuite dell'1,5%.

FIGURA 2. COMMERCIO AL DETTAGLIO VARIAZIONI PERCENTUALI TENDENZIALI

Gennaio 2014 - maggio 2018, variazioni su dati grezzi in valore e in volume



- sulla base dello studio di CONFCOMMERCIO si rilevano i seguenti dati (cfr. tabella allegata): l'Italia è l'unico paese in Europa dove non esiste alcuna restrizione nelle aperture per la

domenica e i giorni festivi (dalla manovra “Salva Italia” del governo Monti del 2011), tutto ciò inevitabilmente si traduce in una stortura del mercato, in quanto aprire tutti i giorni dell’anno genererebbe un difetto di concorrenza a danno dei piccoli/medi esercizi che hanno possibilità molto limitate per il turnover o ancor peggio sacrificano il lavoro proprio e della famiglia violando il diritto al riposo settimanale (previsto dall’art. 36 della Costituzione).

CONFEDERAZIONE ITALIANA L'UNIONE		ORARI DI ESERCIZIO DEGLI ESERCIZI COMMERCIALI IN EUROPA	
STATO		LUNEDÌ - SABATO	DOMENICA E FESTIVI
	ITALIA	NESSUNA RESTRIZIONE	NESSUNA RESTRIZIONE
	BELGIO	05.00-20.00 PREFESTIVI CHIUSURA 21.00	CHIUSO con possibilità di scegliere un giorno alternativo di chiusura infrasettimanale. Aperture straordinarie nelle zone turistiche.
	FRANCIA	NESSUNA RESTRIZIONE	CHIUSO ad eccezione dei negozi alimentari aperti fino alle 13.00.
	GERMANIA	NESSUNA RESTRIZIONE AD ECCEZIONE DI ALCUNE REGIONI IN CUI L'ORARIO DI APERTURA È DALLE 6 ALLE 22.00 OPPURE DALLE 8 ALLE 20.00	CHIUSO ad eccezione di alcune particolari tipologie (panetterie, fiori, distributori di carburante, giornali, ecc).
	OLANDA	DALLE 6 ALLE 22.00	CHIUSO con possibilità di deroga da parte delle autorità locali.
	SPAGNA	NON PRESCRITTE REGOLAMENTAZIONI PER NEGOZI SOTTO 300 MQ, GIORNALI, TABACCHI, PANETTERIE, STAZIONI DI SERVIZIO, FIORI, ECC. NELLE ZONE TURISTICHE NO LIMITAZIONI	Regolate dalle regioni. E' permessa apertura tra le 10.00 e le 16.00
	REGNO UNITO	NESSUNA RESTRIZIONE	Nessuna restrizione in Scozia. In Inghilterra e Galles Irlanda no restrizione per negozi di vicinato. Per grande distribuzione concesse 6 ore di apertura tra le ore 10.00-18.00 [5 in Irlanda del nord].

- La chiusura per le domeniche e festivi regolamentata va concertata con gli enti locali secondo le esigenze del territorio che salvaguarderanno comunque l’apertura degli esercizi commerciali nelle zone di interesse storico e culturale.
- Data l’ipotesi di chiusura degli esercizi commerciali per circa 12 giorni di festività nell’arco dell’anno, viene comunque neutralizzato qualsiasi effetto di ricaduta sull’occupazione, e per l’effetto andrà anche a correggere gli effetti distorsivi del mercato del lavoro attuale in quanto il riconoscimento retributivo dovuto per il lavoro festivo (che secondo il CCNL del settore commercio avrebbe una maggiorazione media del 30%), attualmente non viene quasi mai erogato al personale dipendente della grande distribuzione che utilizza le clausole flessibili ed elastiche, soprattutto demandando alla contrattazione territoriale e/o aziendale le turnazioni, per cui la domenica molto spesso viene considerata come un giorno ordinario, con riposo previsto in un



altro giorno settimanale (Tabelle allegate). Si ritiene possa essere opportuno valutare l'ipotesi di estensione dei giorni da un minimo di 12 festività a 24.

- Non si rilevano significativi impatti sulla prestazione di lavoro delle cooperativa nei centri di grande distribuzione (pulizie, vigilanza, *facility managment*).

Pertanto si conclude con una considerazione d'obbligo: **resta necessario integrare la proposta con una previsione di regolamentazione dei seguenti aspetti integrativi della stessa:**

- 1) Deroga agli enti locali sulla qualificazione dei comuni esenti (città d'arte e centri turistici) indicando i criteri di definizione
- 2) Mantenimento della differenziazione merceologica attualmente in vigore (somministrazione *food & beverage*, art 13 dlgs 114 del 1998
- 3) Regolamentazione più incisiva sull' *e – commerce*
- 4) Obbligatorietà della maggiorazione della riconoscimento retributivo per il lavoro festivo

Si ringrazia per l'attenzione

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Commercio (Federdat - Consil)
CCNL 11.6.2015

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Aziende di Commercio, Grande distribuzione e Retail Marketing delle imprese aderenti a FEDERDAT

Inizio validità : 15 giugno 2015 - Fine validità : 15 giugno 2018

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo I - Orario di lavoro —

Articolo 124 — Procedure per l'articolazione dell'orario settimanale

L'eventuale variazione dell'articolazione dell'orario in atto, tra quelle previste al precedente art. 121, che deve essere realizzata dal datore di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda, sarà comunicata almeno 30 giorni prima dell'attivazione, dal datore di lavoro ai dipendenti interessati secondo le modalità di cui al successivo art. 133, e contestualmente, per iscritto, all'Ente bilaterale territoriale della provincia di competenza, di cui all'art. 20, tramite la corrispondente Associazione territoriale aderente a FEDERDAT.

Al fine di favorire la realizzazione di una reale programmazione della distribuzione dell'orario, l'articolazione dell'orario settimanale prescelta avrà validità di norma annua salvo diversa comunicazione da parte del datore di lavoro che dovrà essere realizzata con il medesimo preavviso previsto nel precedente comma del presente articolo.

A seguito delle comunicazioni agli enti bilaterali, i dati aggregati relativi all'applicazione di quanto sopra, articolati per settore, saranno oggetto di informazione alle Organizzazioni Sindacali anche al fine di consentire il confronto a livello territoriale.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo I - Orario di lavoro —

Articolo 125 — Flessibilità dell'orario

Fatto salvo il confronto in materia di orario di lavoro, previsto in sede di contrattazione aziendale, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito.

L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma di flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere comunicate per iscritto, con preavviso di 15 giorni.

Al termine del programma di flessibilità le ore di lavoro prestate e non recuperate saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario di cui all'art 137 e nei limiti dell'art. 136.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo I - Orario di lavoro —

Articolo 126 — Flessibilità dell'orario: ipotesi aggiuntiva a)

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate diverse intese per il superamento dei limiti di cui al precedente art. 125 con le seguenti modalità:

per le aziende di cui all'art. 121, lett. a), b), c):

superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno da 45 ore sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 16 settimane.

Ai lavoratori a cui si applica tale criterio di flessibilità, verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 145 pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale;

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro.

Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità.

Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo I - Orario di lavoro —

Articolo 127 — Flessibilità dell'orario: ipotesi aggiuntiva b)

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione, possono essere realizzate diverse intese per il superamento dei limiti di cui al precedente art 125 sino ad un massimo di 48 ore settimanali per un numero di 24 settimane, con le seguenti modalità:

1. superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 24 settimane;

2. superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 24 settimane.

Ai lavoratori a cui si applica il precedente criterio di flessibilità sub 1. verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 145, pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

Ai lavoratori a cui si applica il precedente criterio di flessibilità sub 2. verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 145, pari a 70 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro.

Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità.

Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo I - Orario di lavoro —

Articolo 128 — Procedure

Le modalità operative della flessibilità sono disciplinate dal presente articolo.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regime di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per ciascuna settimana.

In caso di mancata fruizione dei riposi compensativi individuali di cui agli artt. 126 e 127, le ore di maggior lavoro prestate e contabilizzate nella banca delle ore saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario corrispondente entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Le ore liquidate a tale titolo devono rientrare nei limiti previsti dall'art. 136.

Al fine di consentire il confronto di cui al primo comma degli articoli 126 e 127 le aziende con contrattazione aziendale provvederanno a comunicare il programma di flessibilità alle RSU/RSA e alle OO.SS. territoriali. Le altre imprese effettueranno analogha comunicazione all'Ente Bilaterale competente per territorio.

L'azienda provvederà altresì a comunicare per iscritto, con congruo preavviso, ai lavoratori interessati il programma definito di applicazione della flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.

Ai fini dell'applicazione della flessibilità di cui agli articoli 126 e 127 per anno si intende il periodo di 12 mesi seguenti la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo I - Orario di lavoro —

Articolo 129 — Banca delle ore

Le parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi di cui all'ultimo comma degli articoli 126 e 127, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore la cui fruizione avverrà con le seguenti modalità:

- i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato;
- i riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore;
- per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.

Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.

Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di 5 giorni. Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo I - Orario di lavoro —

Articolo 130 — Assorbimento riposi compensativi e permessi aggiuntivi

I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi di cui agli articoli 126 e 127 non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie.

Sono fatti salvi eventuali accordi collettivi in essere in materia di flessibilità.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo I - Orario di lavoro —

Articolo 131 — Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore, in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede.

Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'ultimo comma del successivo art. 165.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo I - Orario di lavoro — **Articolo 132** — Orario di lavoro dei minori

L'orario di lavoro, per i minori tra i sedici e i diciotto anni, non potrà superare le otto giornaliere e le quaranta settimanali.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo I - Orario di lavoro — **Articolo 133** — Fissazione dell'orario

Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, il datore di lavoro fisserà gli orari di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda.

Ai sensi dell'art. 12 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955, l'articolazione dell'orario di lavoro deve risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

Gli orari di lavoro praticati nell'azienda devono essere comunicati a cura del datore di lavoro all'Ispettorato del Lavoro.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo I - Orario di lavoro — **Articolo 134** — Lavoratori discontinui

Per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri, addetti alla reception, inservienti, centralinisti, personale addetto agli impianti di condizionamento e riscaldamento, personale addetto alla conduzione di piscine ed al controllo dei bagnanti ed

altri eventuali profili individuati dall'Ente Bilaterale in sede di interpretazione contrattuale), la durata dell'orario di lavoro normale settimanale può essere fissata nel contratto d'assunzione in 45 ore ordinarie, fermo restando che la retribuzione mensile sarà proporzionata all'orario settimanale ordinario pattuito.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo I - Orario di lavoro — **Articolo 135 — Disposizioni speciali**

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in tema di orario di lavoro.

Resta inteso altresì che eventuali modifiche delle condizioni contrattualmente definite in tema di orario di lavoro potranno avvenire solo previo confronto in sede aziendale.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo IV - Ferie — **Articolo 152 — Registro ferie**

Per le ferie verrà istituito presso le aziende apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste dal precedente art. 138 per il lavoro straordinario.

Il registro di cui al precedente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo V - Congedi, diritto allo studio, aspettative — **Articolo 159 — Congedi per formazione**

In assenza di accordi aziendali in materia di fruizione dei congedi per la formazione di cui all'art. 5, della legge 8 marzo 2000, n. 53, viene stabilita la disciplina seguente.

Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori, che abbiano almeno quattro anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Per "congedo per la formazione" si intende quello 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.

Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal decreto ministeriale n. 278/2000 intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività dell'impresa, i lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda ai sensi della presente disciplina non potranno superare l'1% della forza di lavoro occupata con arrotondamento all'unità superiore per le frazioni pari o superiori allo 0,5.

Nelle aziende che occupano da 30 a 99 dipendenti potrà assentarsi un solo 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.

Le richieste di fruizione dei congedi per formazione non retribuiti da parte dei lavoratori in possesso dei previsti requisiti di anzianità aziendale (almeno 4 anni), possono essere presentate all'impresa con un preavviso di almeno:

- 30 giorni per i congedi di durata fino a 5 giorni;
- 60 giorni per i congedi di durata superiore a 5 giorni.

L'impresa fornirà al lavoratore che ne ha fatto richiesta conferma dell'accoglimento, ovvero le motivazioni del differimento o del diniego del congedo, concernenti eventuali impedimenti tecnico-organizzativi, coincidenza con punte di particolare intensità lavorativa, impossibilità di sostituzione entro 15 giorni dal ricevimento della domanda.

Eventuali ulteriori modalità potranno essere definite dalla contrattazione aziendale.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo V - Congedi, diritto allo studio, aspettative — **Articolo 160 — Lavoratori Stranieri**

Le parti, preso atto del crescente rilievo nel settore dell'occupazione dei cittadini stranieri, concordano di promuovere iniziative finalizzate all'integrazione, alle pari opportunità, alla formazione, anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di interventi mirati ai diversi livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale).

A tale proposito, si richiamano le disposizioni previste dagli articoli 146 e 158 del presente C.C.N.L.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo V - Congedi, diritto allo studio, aspettative — **Articolo 161 — Aggiornamento professionale personale direzione esecutiva**

Al fine di agevolare l'esercizio delle attribuzioni proprie dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva, verrà favorita la partecipazione degli stessi ad iniziative di aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle competenze richieste dal ruolo.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo V - Congedi, diritto allo studio, aspettative — **Articolo 162 — Aspettativa per tossicodipendenza**

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

Il periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'Autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo V - Congedi, diritto allo studio, aspettative — **Articolo 163 — Congedi e permessi per handicap**

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona con handicap in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33 della Legge 5 febbraio 1992 n. 104, e dall'art. 2 della Legge 27 ottobre 1993, n. 423, e cioè:

- a) il periodo di congedo fruibile fino agli otto di età del bambino;
- b) in alternativa alla lettera a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino ai tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS;
- c) dopo il terzo anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese, indennizzati a carico dell'INPS anche per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, secondo le previsioni di legge.

Le agevolazioni di cui ai punti a), b) e c), sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che non sia richiesta dai sanitari la presenza dei genitori.

Ai permessi di cui ai punti b) e c), che si cumulano con quelli previsti dall'articolo 42, commi 3 e 4, del D.Lgs. 151/2001, si applicano le disposizioni di all'art. 34 comma 5, del D.Lgs. 151/2001.

Il genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente di handicappato, può scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazioni di gravità.

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità accertato, può usufruire dei permessi di cui alle lettere b) e c) e delle agevolazioni di cui al comma precedente.

Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni ed alle modalità di cui alla legislazione in vigore.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo VIII - Malattie e infortuni — **Articolo 175 — Infortunio**

Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Per la conservazione del posto di lavoro e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli artt. 76, 77 e 173.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo VIII - Malattie e infortuni — **Articolo 176 — Trattamento economico di infortunio**

Ai sensi dell'art. 73, D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 193 per la giornata in cui avviene l'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista, assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);

2) 90% (novanta per cento), per i giorni dal 5° al 20°;

3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 193.

Per il periodo successivo al 180° giorno resta esclusa la maturazione della retribuzione e di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio.

In caso di prosecuzione del rapporto il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio.

Per gli apprendisti le misure previste dai punti 2) e 3) del precedente comma sono fissate rispettivamente nell'80% e nel 90%.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo VIII - Malattie e infortuni — **Articolo 177 — Quota giornaliera per malattia e infortunio**

Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 193 stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo VIII - Malattie e infortuni — **Articolo 178 — Festività**

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 193.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo VIII - Malattie e infortuni — **Articolo 179 — Aspettativa non retribuita per malattia**

Nei confronti dei lavoratori ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 dall'art. 173 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, il lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 173; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo VIII - Malattie e infortuni — **Articolo 180 — Aspettativa non retribuita per infortunio**

Nei confronti dei lavoratori infortunati sul lavoro, assenti per invalidità temporanea assoluta, la conservazione del posto oltre il periodo massimo di 180 giorni fissato dagli articoli 173 e 175, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un periodo di aspettativa non retribuita, per tutta la durata dell'infortunio.

L'aspettativa spetta fino alla cessazione della corresponsione dell'indennità di inabilità temporanea da parte dell'INAIL, a condizione che siano esibiti regolari certificati medici ed idonea documentazione comprovante il permanere dello stato di inabilità temporanea assoluta.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui ai precedenti commi dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per infortunio e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma.

Al termine del periodo di aspettativa di cui al presente articolo, perdurando l'assenza, il datore di lavoro potrà procedere alla risoluzione del rapporto ai sensi del precedente art. 173; il periodo stesso è considerato utile ai soli fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto limitatamente ai primi 120 giorni del periodo di aspettativa.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo VIII -

Malattie e infortuni — **Articolo 180 Bis** — Aspettativa non retribuita per patologia grave

Fermo restando quanto previsto nel precedente art. 179, per i lavoratori affetti da patologie gravi di cui al comma 3, i primi 60 giorni del periodo di cui al comma 1 del medesimo art. 179 saranno indennizzati nella misura prevista al n. 3, lett. B) dell'art. 176.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo VIII - Malattie e infortuni — **Articolo 181** — Tubercolosi

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti Sanitari o Case di Cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9, Legge 14 dicembre 1970, n. 1088.

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'idoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Presidio Sanitario antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della legge 28 febbraio 1953, n. 86.

Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo VIII - Malattie e infortuni — **Articolo 182** — Rinvio alle leggi

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo XIII - Trattamento economico —

Articolo 197 — Paga base nazionale conglobata

Agli otto livelli previsti dalla classificazione del personale delle aziende commerciali corrisponde una paga base nazionale conglobata nelle misure indicate nelle allegate tabelle che fanno parte integrante del presente contratto.

La paga base nazionale conglobata di cui al precedente comma si raggiunge con le modalità e le decorrenze indicate nell'art. 198, sommando alla paga base nazionale conglobata gli aumenti di cui al successivo art. 198.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo XIII - Trattamento economico —

Articolo 198 — Aumenti retributivi mensili

A decorrere dalle scadenze di seguito indicate verranno erogati i seguenti aumenti salariali non assorbibili:

Livelli	Dall'1.6.2015	Dall'1.11.2015	Dall'1.6.2016	Dall'1.11.2016	Dall'1.8.2017	Totale
Quadri	26,04	26,04	26,04	27,78	41,67	147,57
I	23,46	23,46	23,46	25,02	37,53	132,93
II	20,29	20,29	20,19	21,64	32,47	114,99
III	17,34	17,34	17,34	18,50	27,75	98,28
IV	15	15	15	16	24	85
V	13,55	13,55	13,55	14,46	21,68	76,80
VI	12,17	12,17	12,17	12,98	19,47	68,94
VII	10,42	10,42	10,42	11,11	16,67	59,03
Operatori di vendita di						
I categoria	14,16	14,16	14,16	15,10	22,66	80,24
II categoria	11,89	11,89	11,89	12,68	19,02	67,36

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo XIII -

Trattamento economico — **Articolo 199** — Terzi elementi

Le parti convengono che per i dipendenti di aziende operanti in provincie nelle quali non sono in atto terzi elementi retributivi provinciali comunque denominati, siano corrisposte a titolo di terzo elemento Euro 2,07 mensili.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo XIII - Trattamento economico — **Articolo 200** — Assorbimenti

In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.

Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo XIII - Trattamento economico — **Articolo 201** — Trattamento personale di vendita a provvigione

Per il personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione, la parte fissa della retribuzione ed il tasso di provvigione dovranno essere determinati dal datore di lavoro caso per caso sulla base media annuale delle vendite e comunicati per iscritto.

Con tale sistema dovrà essere assicurata al personale una media mensile riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore almeno del 5% (cinque per cento) alla paga base nazionale conglobata di cui all'art. 197 del presente contratto.

Dovrà essere, comunque, effettuato mensilmente il versamento di una somma pari al minimo come sopra stabilito, tutte le volte che tale minimo, tra stipendio e provvigione, non sia raggiunto, fermo restando il conguaglio alla fine del periodo di cui sopra.

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo XIII - Trattamento economico — **Articolo 202** — Indennità di cassa e maneggio denaro

Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% (cinque per cento) della paga base nazionale conglobata di cui all'art. 197 del presente contratto.

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo XIII - Trattamento economico — **Articolo 203** — Prospetto paga

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.

Il prospetto paga deve recare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo XXI - Doveri del personale e norme disciplinari — **Articolo 223** — Codice disciplinare

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Capo XXI nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, Legge 20 maggio 1970, n. 300 o di quelle previste dalla sezione quarta del presente contratto.

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo XXI - Doveri del personale e norme disciplinari —

Articolo 224 — Normativa provvedimenti disciplinari

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo II - Diritti di informazione e consultazione sindacale —

Articolo 9 — Livello nazionale

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le associazioni datoriali e sindacali, firmatarie del presente C.C.N.L. si incontreranno per effettuare un esame congiunto del quadro economico e produttivo del comparto, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di ristrutturazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, franchising, appalti, esternalizzazione e di innovazione tecnologica.

Saranno, altresì, presi in esame:

- a) i processi di sviluppo e riorganizzazione di comparti merceologici o di settori strutturalmente omogenei;
 - b) le conseguenze dei suddetti processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica sull'occupazione e sulle caratteristiche professionali dei lavoratori interessati;
 - c) lo stato e la dinamica dell'occupazione, con particolare riguardo all'occupazione giovanile, nonché, sulla base di quanto definito dal presente contratto in materia di formazione e di mercato del lavoro, lo stato e la dinamica dei rapporti di praticantato breve o "stages" e di Apprendistato, dei rapporti di formazione e lavoro, dei contratti a progetto, di collaborazione coordinata e continuativa, a tempo determinato, nonché del telelavoro, del lavoro ripartito, e di ogni altra forma cosiddetta "atipica" del rapporto di lavoro;
- a) la formazione e riqualificazione professionale;
 - b) la struttura dei comparti e settori nonché le prevedibili evoluzioni della stessa;
 - c) i problemi relativi al processo di razionalizzazione del settore commerciale sia globalmente che articolato per comparti omogenei, nonché lo stato di applicazione delle principali leggi sul settore e la opportunità di eventuali loro modifiche e le politiche dirette a riforme di settore e alla regolamentazione di orari commerciali.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo II - Diritti di informazione e consultazione sindacale —

Articolo 10 — Livello territoriale

Annualmente, a livello regionale e provinciale, di norma entro il primo quadrimestre o, su richiesta di una delle parti, in un periodo diverso, le associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali si incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto, articolato per comparti merceologici e settori omogenei, anche orientato al raggiungimento di intese, sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, franchising, utilizzo di lavori atipici, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile, sull'orario di lavoro.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo II - Diritti di informazione e consultazione sindacale — Articolo 11 — Livello aziendale

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le aziende di cui alla sfera di applicazione del presente contratto, anche attraverso le associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscano o conferiscano mandato, che occupano complessivamente più di:

- a) 150 dipendenti se operano nell'ambito di una sola provincia;
- b) 200 dipendenti se operano nell'ambito di una sola regione;
- c) 300 dipendenti se operano nell'ambito nazionale;

si incontreranno con la Organizzazione Sindacale stipulante ai rispettivi livelli per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'azienda; nella stessa occasione, o anche al di fuori delle scadenze previste, a richiesta di una delle parti, forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni anche orientate al raggiungimento di intese, preventive alla fase di attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, concentrazione, internazionalizzazione, affiliazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, utilizzo di lavori atipici e di innovazione tecnologica che investono l'assetto aziendale e nuovi insediamenti nel territorio.

Verranno fornite informazioni sul lavoro domenicale e festivo, nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie di impiego ivi occupate, nonché in materia di responsabilità sociale delle imprese.

Qualora l'esame abbia per oggetto problemi e dimensioni di carattere regionale o nazionale, l'incontro si svolgerà ai relativi livelli, su richiesta di una delle parti, convocato dalle rispettive Organizzazioni Imprenditoriali.

Nel corso di tale incontro l'azienda esaminerà con le Organizzazioni Sindacali le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti, i criteri della loro localizzazione, gli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione sia nei suoi aspetti qualitativi che quantitativi, interventi di formazione e riqualificazione del personale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri a livello nazionale e comunitario.

In occasione di nuovi insediamenti nel territorio potrà essere avviato, su richiesta di una delle parti, un confronto finalizzato all'esame congiunto dei temi indicati ai commi precedenti.

Con la stessa periodicità di cui al primo comma del presente articolo, le aziende che occupano almeno 50 dipendenti, forniranno alle organizzazioni sindacali e/o RSA/RSU, informazioni, orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D.Lgs. n. 25/2007, riguardanti:

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

Le parti con la presente disciplina hanno inteso adempiere alla normativa comunitaria e nazionale vigente in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo III - Diritti sindacali —

Articolo 12 — Dirigenti sindacali

Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

- a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali, regionali e provinciali delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente C.C.N.L.;
- b) di Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970 n. 300, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;
- c) della Rappresentanza Sindacale Unitaria costituita in luogo delle R.S.A.

L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata per iscritto con lettera raccomandata alla ditta e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro, per quanto riguarda i dirigenti di cui al comma 1, lettere a) e b),

I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera a), hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti, per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nella misura massima di 80 ore annue.

Qualora il dirigente sindacale di cui al presente articolo sia contemporaneamente componente di più Consigli o Comitati di cui alla precedente lettera a), potrà usufruire di un monte ore non superiore globalmente a 150 ore annue.

Le parti demandano al secondo livello di contrattazione la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei permessi di cui al presente articolo che consenta la razionalizzazione dei costi attraverso la individuazione di un monte ore complessivo.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo III - Diritti sindacali —

Articolo 13 — RSU

CONSIL, individua nelle Rappresentanze Sindacali Unitarie lo strumento prioritario per un sistema di rappresentanza dei lavoratori utile a favorire il confronto e potenziare le relazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro.

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali il datore di lavoro occupi più di 15 dipendenti

Ai fini del computo del numero dei dipendenti i lavoratori con contratto di lavoro a part-time saranno computati in misura proporzionale all'orario di lavoro contrattuale mentre i lavoratori con contratto a tempo determinato saranno computati in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Alla costituzione della r.s.u. si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza. Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

Le elezioni di rinnovo dovranno avvenire entro i 30 giorni precedenti la data di scadenza di 36 mesi.

In caso di mancato rinnovo alla scadenza prevista, le strutture unitarie di categoria di grado superiore a quello territoriale interessato intervengono per promuovere il rinnovo stesso. Entro un periodo di 30 giorni dalla scadenza dei 36 mesi si indicano le elezioni per il rinnovo delle R.S.U. sulla base delle modalità stabilite dal presente accordo e delle relative norme attuative precedentemente utilizzate. Trascorso tale termine la R.S.U. si considera automaticamente decaduta.

In caso di dimissioni di un componente la R.S.U., lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le dimissioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza delle R.S.U., con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Qualora nell'arco dei ventiquattro mesi non sia stato possibile realizzare l'elezione della RSU, ferme restando le norme previste dalla legge 300/70 ciascuna organizzazione stipulante il C.C.N.L. procederà all'elezione della rappresentanze sindacali aziendali da parte dei propri iscritti:

- nelle unità produttive con più di 15 e fino a 50 dipendenti, in presenza di almeno 5 iscritti;
- nelle unità produttive con più di 51 e fino a 200 dipendenti, in presenza di almeno 10 iscritti;
- nelle unità produttive con più di duecento dipendenti, in presenza di almeno 15 iscritti;

che rimarranno in carica per tre anni. Le RSA saranno rinnovate ogni tre anni qualora non si fossero verificate le condizioni per eleggere le RSU.

La costituzione delle RSA così elette sarà comunicata per il tramite dell'organizzazione sindacale di appartenenza mediante lettera raccomandata contenente il numero degli iscritti e dei votanti all'atto dell'elezione.

Tali limiti quantitativi trovano applicazione anche con riferimento all'art. 35 secondo comma legge n. 300/70.

Le parti convengono che ai soli fini dei limiti numerici previsti dagli articoli 19, 20 e 35, secondo comma della legge n. 300/70, e quindi esclusivamente ai fini della costituzione delle RSA e dell'esercizio del diritto di assemblea, i lavoratori con contratto a part-time vengono computati per unità intera. A tale riguardo mantengono efficacia le norme di miglior favore contenute nella contrattazione integrativa aziendale e territoriale.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo III - Diritti sindacali —

Articolo 14 — Elezioni RSU

Le Organizzazioni Sindacali si impegnano, a comunicarsi vicendevolmente le nomine delle R.S.A. ed a favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle prime elezioni per le R.S.U. mediante una adeguata campagna di informazione.

Per la validità delle elezioni è necessario che abbiano preso parte alla votazione il 50%+ 1 degli aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni Sindacali assumeranno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati ed i quadri non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, degli impiegati e dei quadri non in prova in forza all'unità produttiva possono essere candidati nelle liste elettorali anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consente, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri del Comitato elettorale.

Le Organizzazioni Sindacali che intendono concorrere alle elezioni, purché in possesso dei requisiti richiesti dal presente accordo, devono presentare le liste dei candidati al Comitato elettorale, almeno dieci giorni prima della data fissata per le elezioni.

Il Comitato elettorale avrà cura di portare a conoscenza dei lavoratori le liste dei candidati mediante affissione negli appositi spazi riservati all'attività sindacale.

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituito un Comitato elettorale. Per la composizione dello stesso ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

Il Comitato elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale scelto fra i lavoratori elettori non candidati. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro presentazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere

consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sull'intestazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dal Comitato elettorale, previo accordo con la direzione aziendale in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, assicurando il normale svolgimento dell'attività aziendale. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto la segretezza del voto. Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione dell'albo esistente presso le aziende, almeno otto giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Il seggio è composto dagli scrutatori e da un Presidente, nominato dal Comitato elettorale.

A cura del Comitato elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco dei votanti, la firma accanto al suo nominativo.

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente di seggio, il verbale dello scrutinio su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato, unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.), al Comitato elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

Il Comitato elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida delle R.S.U. sarà conservato secondo accordi tra il Comitato elettorale e la direzione aziendale in modo da garantirne l'integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato del Comitato elettorale e di un delegato della direzione.

Il Comitato elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti del Comitato stesso. Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma ed il Comitato ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, il Comitato elettorale deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuto.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso sempre a cura del Comitato

elettorale, alla associazione imprenditoriale territoriale, che a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

Contro le decisioni del Comitato elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

La nomina a seguito di elezione di componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle OO.SS.

La Direzione aziendale metterà a disposizione del Comitato elettorale l'elenco dei dipendenti, previa richiesta da inviare almeno 15 giorni prima delle votazioni, nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo III - Diritti sindacali —

Articolo 15 — Permessi retribuiti R.S.A. o C.D.A.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

- a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo III - Diritti sindacali —

Articolo 16 — Numero dei componenti e permessi retribuiti R.S.U.

Il numero dei componenti le R.S.U. sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;

b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;

c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

Nell'espletamento dei loro compiti avranno diritto a permessi retribuiti.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo III - Diritti sindacali —

Articolo 17 — Permessi non retribuiti R.S.A. o R.S.U.

I dirigenti sindacali aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo III - Diritti sindacali —

Articolo 18 — Clausola di salvaguardia

Le Organizzazioni Sindacali partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. e/o C.d.A., ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A. e/o i C.d.A., precedentemente costituiti, al momento della costituzione della R.S.U.

In tal modo le parti firmatarie del presente accordo intendono affermare che nelle unità produttive ove siano state elette RSU non potranno essere contemporaneamente presenti RSA.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo III - Diritti sindacali —

Articolo 19 — Assemblea

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

La convocazione dovrà essere di norma comunicata alla Direzione dell'azienda entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione, e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori in forza nell'unità o gruppi di essi.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto.

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti e il servizio di vendita al pubblico; tali modalità saranno concordate aziendalmente con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo III - Diritti sindacali — **Articolo 20 — Referendum**

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le Rappresentanze Sindacali Aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo III - Diritti sindacali — **Articolo 21 — Diritto di affissione**

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo III - Diritti sindacali — **Articolo 22 — Trattenuta contributi sindacali**

L'azienda provvederà altresì alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione Sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.

L'impegno assunto dal lavoratore con lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dall'Organizzazione Sindacale all'azienda, con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo III - Diritti sindacali —

Articolo 23 — Delegato aziendale

Nelle aziende che occupano da 11 sino a 15 dipendenti, le Organizzazioni Sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro.

Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi della legge.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo IV - Strumenti paritetici nazionali —

Premessa

La bilateralità si propone come una delle possibili linee di intervento finalizzate a contribuire alla gestione e alla regolamentazione del conflitto industriale, puntando a favorire un approccio più collaborativo e partecipativo in tutte quelle materie e ambiti per i quali risulta praticabile e proficuo per entrambe le sfere d'interesse contrapposte cooperare e decidere paritariamente.

Si tratta di un sistema che nasce dal progressivo svilupparsi di un sistema dinamico di relazioni industriali in cui la continuità e la regolarità degli incontri tra le parti sociali rappresenta un elemento di cruciale importanza.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo IV - Strumenti paritetici nazionali —

Articolo 24 — Ente bilaterale nazionale

Le Parti prendono atto dell'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e pertanto, al fine di attuare le finalità di cui al presente C.C.N.L., convengono di istituire un Ente Bilaterale nazionale, denominato EBILAV.

EBILAV costituisce lo strumento utile ad ogni iniziativa in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo IV - Strumenti paritetici nazionali —

Articolo 25 — Funzioni e finalità

L'Ente Bilaterale EBILAV persegue le seguenti finalità:

- a) formazione, in conformità con l'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni sulla sicurezza sul lavoro, sulla qualificazione professionale e sul contratto di apprendistato;
- b) sostegno del reddito e dell'occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- c) promozione, sviluppo e diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali;
- d) monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali e religiose;
- e) conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal D.Lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
- f) costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti l'applicazione del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni,
- g) costituzione della banca dati delle RSU;
- h) costituzione della banca dati delle RLS;
- i) interpretazione autentica dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di cui all'art. 1, e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;
- j) costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalle Commissioni di Conciliazione;
- k) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
- l) costituzione degli enti bilaterali a livello territoriale e coordinazione delle relative attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;
- m) attivazione, direttamente o in convenzione, di procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e relativa gestione;
- n) attivazione di un fondo di assistenza sanitaria integrativa e di un fondo di previdenza complementare;
- o) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli Enti Bilaterali Territoriali.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo IV - Strumenti paritetici nazionali — Articolo 26 — Enti bilaterali territoriali

A livello territoriale sono costituiti gli enti Bilaterali territoriali.

L'Ente bilaterale territoriale è tenuto a svolgere le seguenti attività:

- monitoraggio contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato;
- tutela della salute e dignità della persona;
- svolge funzioni in materia di apprendistato;
- lavoro ripartito;
- costituisce l'organismo paritetico e ne esercita le funzioni in materia di sicurezza sul lavoro;
- promuove e gestisce, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.
- riceve comunicazioni in materia di articolazione dell'orario settimanale, flessibilità dell'orario e relativamente alle procedure di flessibilità plurisettimanali;
- svolge funzioni in materia di conciliazioni ed arbitrato;

Può inoltre:

- a) programmare ed organizzare, al livello di competenza, relazione sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo sullo stato e sulle previsioni occupazionali anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni ed inviandone i risultati all'ente bilaterale nazionale, anche sulla base delle rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della legge n. 56/1987; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'art. 4, quarto comma, della legge 22 luglio 1961, n. 628;
- b) ricercare ed elaborare, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro e di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente bilaterale nazionale;
- c) svolge funzione di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 18 legge 196/97 e del d.m. 25 marzo 1998 n. 142,
- d) svolge le funzioni ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia di riallineamento retributivo.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo IV - Strumenti paritetici nazionali — **Articolo 27 — Finanziamento Enti Bilaterali territoriali**

Il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale territoriale è stabilito nella misura dello 0,20% a carico dell'azienda e dello 0,10% a carico del lavoratore su paga base e contingenza.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo IV - Strumenti paritetici nazionali — **Articolo 28 — Strumenti nazionali**

Le parti, hanno facoltà di istituire, nell'ambito dell'Ente bilaterale:

- 1) la Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale;
- 2) la Commissione Paritetica per le Pari Opportunità;
- 3) l'Osservatorio Nazionale;
- 4) la Commissione Paritetica Nazionale.

La Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale, la Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità, l'Osservatorio Nazionale, la Commissione Paritetica Nazionale, sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dalle Organizzazioni datoriali e tre designati dalle Organizzazioni sindacali. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo IV - Strumenti paritetici nazionali —

Articolo 29 — Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale

Si occupa dell'armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro alla normativa comunitaria.

In particolare qualora l'Unione Europea emanasse raccomandazioni o direttive che interessino il settore Commercio, le Parti possono incontrarsi al fine di valutare l'opportunità di definire avvisi comuni da sottoporre al legislatore italiano preventivamente all'emanazione della normativa di recepimento.

La Commissione avrà anche il compito di valutare gli accordi siglati in sede di dialogo sociale europeo di settore al fine di esprimere alle Organizzazioni stipulanti un parere in merito all'eventuale recepimento nel sistema contrattuale nazionale.

Riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo IV - Strumenti paritetici nazionali —

Articolo 30 — Commissione paritetica per le Pari Opportunità

Le parti convengono sulla opportunità di istituire Commissione Permanente per le Pari Opportunità alla quale sono assegnati i seguenti compiti:

- 1) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;
- 2) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
- 3) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa;

- 4) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge 53 dell'8 marzo 2000;
- 5) predisporre progetti di Azioni Positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge 125 del 10 aprile 1991 e dai Fondi comunitari preposti;
- 6) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro;
- 7) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;
- 8) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della legge 53 dell'8 marzo 2000 e diffondendo le buone pratiche;
- 9) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale;
- 10) raccogliere dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing, individuandone le possibili cause e formulando proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessatoo;
- 11) in applicazione del "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, prevenire molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verificano, garantire un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi. All'uopo, tale Commissione avrà il compito di ricevere notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali ed in casi di necessità potrà avvalersi di professionalità esterne. Ogni lavoratrice/lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla Commissione. La Commissione avrà anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori. (Le Parti chiedono al Governo che tali programmi di formazione siano considerati azioni positive anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di cui all'art. 2 della legge 10 aprile 1991 n. 125).

L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il Contratto Nazionale, di cui le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio Nazionale (se costituito).

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati.

Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle organizzazioni stipulanti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo IV - Strumenti paritetici nazionali —

Articolo 31 — Osservatorio Nazionale

L'Osservatorio Nazionale è lo strumento dell'Ente Bilaterale EBILAV per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e in particolare:

- a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art. 1;
- b) elabora proposte in materia 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 anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- c) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Provinciali (ove costituiti) sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
- d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
- e) svolge le funzioni previste dall'art. 63 (contratti a tempo determinato), e dagli articoli da 42 a 62 (apprendistato).

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo IV - Strumenti paritetici nazionali — **Articolo 32 — Commissione Paritetica Nazionale**

La Commissione Paritetica Nazionale costituisce l'organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.

A tal fine:

- a) esamina, ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari, tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dalla presente Sezione prima del contratto;
- b) individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza. La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale. La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei. Nello svolgimento della sua attività la Commissione dedicherà particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti nel settore dei servizi. Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente C.C.N.L.;
- c) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento. Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti. Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo;

d) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo IV - Strumenti paritetici nazionali — **Articolo 33** — Commissione Paritetica Nazionale: procedure

Per l'espletamento di quanto previsto dall'art. 32, lettere a) e b), si applicano le procedure di seguito indicate.

La Segreteria della Commissione Paritetica Nazionale provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata, a mezzo di raccomandata A.R. o PEC, dalle Organizzazioni stipulanti il presente contratto o dalle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle predette Organizzazioni nazionali, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro, o dalle aziende aderenti alle Organizzazioni locali o nazionali di categoria firmatarie del presente C.C.N.L.

All'atto della presentazione dell'istanza di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione Paritetica Nazionale tutti gli elementi utili all'esame della controversia.

Le riunioni della Commissione Paritetica Nazionale avranno luogo di norma presso la sede della FEDERDAT.

La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente quarto comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.

Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, terzo comma, e 412 c.p.c. e 2113, quarto comma c.c., come modificati dal D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e dal D.Lgs. 29 ottobre 1998, n. 387.

In pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Nazionale, le OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa sindacale né legale.

Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione Paritetica Nazionale, potrà provvedere la Commissione stessa, con proprie deliberazioni.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo V - Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza — **Articolo 34** — Rappresentante per la sicurezza - RLS

Ai sensi del D.Lgs. 81/08 il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

- a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;
- b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1000 dipendenti;
- c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive;

salvo clausole più favorevoli dei contratti aziendali, definite in relazione alle peculiarità dei rischi presenti in azienda.

Il rappresentante per la sicurezza, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

In applicazione dell'art. 50 comma 1, lettere e) ed f) del D.Lgs. 81/2008, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi custodito presso l'azienda, laddove previsto.

Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto aziendale.

Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

Il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle RSA/RSU.

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza eletto direttamente dai lavoratori all'interno dell'azienda, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà accompagnato per ragioni organizzative e produttive dal responsabile del servizio o da persona delegata.

Il rappresentante territoriale per la sicurezza deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 7 giorni, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà di norma accompagnato da un esponente dell'Associazione datoriale competente per territorio.

Il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 50, comma 1, lett. G) del D.Lgs. 81/2008; la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività;

Tale formazione deve prevedere con specifico riferimento ai settori interessati un programma di 32 ore che deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa;
- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

I corsi di formazione sono organizzati dell'Organismo paritetico regionale o in collaborazione con lo stesso.

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo V - Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza — **Articolo 35** — RLST

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel Territorio svolgerà le medesime attribuzioni di Legge del RLS per un insieme di Aziende ricomprese in uno specifico territorio.

Il RLST è espressione dell'Organismo Paritetico (OP) per l'applicazione del D.Lgs. 81/2008 per il settore delle Aziende Commerciali.

Accedono all'OP le OO.SS. stipulanti il C.C.N.L. per i Dipendenti da Aziende Commerciali.

L'OP designerà ogni RLST in ragione o del rapporto 1 RLST ogni 1.000 (mille) addetti e/o 1 RLST sino ad un massimo di 250 imprese

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo V - Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza — **Articolo 36** — Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti

Il rappresentante per la sicurezza è individuato tra i componenti le RSA/RSU laddove costituite.

In caso di assenza di RSA/RSU o in presenza di un numero di rappresentanti inferiore al numero previsto, per la individuazione del rappresentante per la sicurezza si procede su base elettiva tra i lavoratori occupati nell'azienda su istanza degli stessi, ovvero su iniziativa delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

In caso di costituzione delle RSA/RSU successiva alla elezione del rappresentante per la sicurezza, questi rimane comunque in carica ed esercita le sue funzioni fino alla scadenza del mandato.

Alla costituzione della rappresentanza dei lavoratori si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori, con votazione a scrutinio segreto.

Le RSU ovvero le RSA, ove presenti in azienda, indicheranno come candidati uno o più dei loro componenti, che saranno inseriti in una o più liste separate presentate dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

Ogni lavoratore potrà esprimere un numero di preferenze pari ad un terzo del numero dei rappresentanti da eleggere, con un minimo di una preferenza.

Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione.

Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico regionale, che provvederà ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista.

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova rappresentanza e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.

Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni. In tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.

In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei settori del Terziario e del Turismo, per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ogni componente avrà a disposizione un massimo di:

- 30 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti;
- 40 ore annue nelle aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti.

Laddove il rappresentante per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso all'impresa, almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

Per le aziende stagionali il monte ore di cui sopra è riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e comunque con un minimo di 9 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti e di 12 ore annue nelle aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti da punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 50 D.Lgs. 81/2008 non viene utilizzato il predetto monte ore.

Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo V - Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza — Articolo 37 — Aziende fino a 15 dipendenti

Il rappresentante per la sicurezza è eletto con elezione diretta a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale dell'elezione.

Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico regionale che provvederà ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista.

È prevista la facoltà per i Dipendenti di Aziende sino a 15 Lavoratori di demandare le funzioni del RLS ad un dirigente sindacale con funzioni di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nel Territorio (RLST).

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori, a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il rappresentante per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, lo stesso manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica del nuovo rappresentante e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.

I rappresentanti territoriali per la sicurezza saranno designati congiuntamente dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo e formalmente comunicati all'organismo paritetico regionale.

Gli aspiranti devono essere in possesso di adeguate conoscenze o comprovate esperienze nel settore.

L'Organismo paritetico regionale ratificherà con propria delibera la designazione del rappresentante per la sicurezza e gli assegnerà gli ambiti di competenza.

Successivamente l'Organismo paritetico regionale comunicherà al datore di lavoro, che a sua volta lo comunicherà ai lavoratori, il nominativo del rappresentante per la sicurezza designato.

I rappresentanti della sicurezza designati dovranno partecipare obbligatoriamente ad iniziative formative gestite o indicate dall'Organismo paritetico regionale.

Il rappresentante della sicurezza designato durerà in carica tre anni ed è ridesignabile.

In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei settori del Terziario e del Turismo, per il tempo necessario allo svolgimento della attività propria di rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, il rappresentante eletto dai lavoratori avrà a disposizione:

- 12 ore annue in aziende fino a 5 dipendenti;
- 16 ore annue in aziende da 6 a 10 dipendenti;
- 24 ore annue in aziende da 11 a 15 dipendenti.

Laddove il rappresentante per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso all'impresa, almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti da punti b), c), d), g), i), ed l) dell'art. 50 D.Lgs. 81/2008 non viene utilizzato il predetto monte ore.

Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo V - Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza — Articolo 38 — Aziende stagionali

Nelle aziende stagionali le elezioni avverranno entro 30 giorni dall'apertura.

Possono essere candidati per l'elezione del rappresentante della sicurezza i lavoratori stagionali il cui contratto di lavoro preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua non inferiore a tre mesi.

Gli eletti che vengano nuovamente assunti nella stagione successiva alla elezione, riassumono tale carica sempre che sussistano i requisiti dimensionali.

Per le aziende stagionali il monte ore dei permessi retribuiti è riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e comunque con un minimo di 4 ore annue nelle aziende fino a 5 dipendenti; di 5 ore annue nelle aziende da 6 a 10 dipendenti; di 7 ore annue nelle aziende da 11 a 15 dipendenti.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo V - Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza — **Articolo 39** — Organismi paritetici

La parti si impegnano a costituire all'interno dell' Ente Bilaterali EBILAV, un Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro formato da 6 rappresentanti nominati dalle Organizzazioni datoriali e da 6 nominati dalle organizzazioni sindacali, con i rispettivi supplenti.

Il suddetto Organismo Paritetico Nazionale opererà in piena autonomia funzionale rispetto agli Enti Bilaterali.

L'O.P.N. per la Sicurezza sul Lavoro ha i seguenti compiti:

- promuovere formazione diretta, tramite seminari e altre attività complementari per i componenti degli O.P.R.;
- promuovere la costituzione degli Organismi Paritetici Regionali e coordinarne l'attività;
- verificare l'avvenuta costituzione degli Organismi Paritetici Regionali;
- elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo conto di quanto previsto dai Ministri del Lavoro e della Sanità;
- promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa;
- promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, reperendo finanziamenti dalla U.E. e di Enti pubblici e privati nazionali;
- favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle imprese, e destinati ai soggetti di cui al presente accordo, anche sulla base delle fonti pubbliche dell'U.E. e nazionali;
- valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni nazionali competenti;
- ricevere dagli organismi paritetici regionali l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo VI - Composizione delle controversie — **Articolo 40** — Commissioni di conciliazione

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal D.Lgs. 31.3.1998 n. 80 e dal D.Lgs. 29.10.98 n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro

nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi nelle costituenti Commissioni Territoriali di Conciliazione con sede presso le sedi dell'Ente bilaterale EBILAV.

La Commissione di conciliazione territoriale è composta:

- per i datori di lavoro, da un minimo di uno ad un massimo di tre rappresentanti dell'Organizzazione sindacale locale firmataria cui l'azienda sia iscritta e/o abbia conferito mandato;
- per i lavoratori, da un minimo di uno ad un massimo di tre rappresentanti dell'Organizzazione sindacale locale firmataria cui il lavoratore sia iscritto e/o abbia conferito mandato.

I membri della commissione di conciliazione, per svolgere il loro ruolo effettivo di conciliatori, debbono aver depositato la firma presso la Direzione Provinciale del lavoro di competenza, ai sensi di quanto previsto dalla legge.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

L'Associazione imprenditoriale ovvero l'Organizzazione sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

Ricevuta la comunicazione, la Commissione Territoriale di conciliazione provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato, ai sensi della legge n. 183/2010 il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di giorni 60 dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato

La Commissione Territoriale di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c. come modificati dalla Legge n. 533/73 e dai Decreti Legislativi n. 80/98 e n. 387/98.

Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione territoriale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
2. la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione territoriale del Lavoro;
3. la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. come modificati dalla legge n. 533/73 e dal D.Lgs. 80/98, e dal D.Lgs. n. 387/98 in sede di Commissione Territoriale di conciliazione.

Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 20.

In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

Qualora il tentativo di conciliazione abbia esito negativo, le parti, entro i 30 giorni successivi, potranno adire il collegio arbitrale di cui al successivo art. 39.

I mezzi necessari al funzionamento delle Commissioni paritetiche sono assicurati dalle quote del contributo di assistenza contrattuale.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo VI - Composizione delle controversie — **Articolo 40 Bis** — Collegio arbitrale

Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c. o all'art. 40 del presente contratto, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla Legge 11 agosto 1973, n. 533, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.

A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni Territoriali, aderenti alle organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente primo comma. Il Collegio di arbitrato competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.

L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano, entro 30 giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalle organizzazione imprenditoriale territorialmente competente, un altro designato dalla organizzazione sindacale territoriale a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali.

I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del tribunale competente per territorio.

Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.

Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

- a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
- b) autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste;
- c) eventuali ulteriori elementi istruttori.

Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa.

La Segreteria del Collegio è istituita presso l'Ente Bilaterale.

Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 4 novembre 2010, n. 183, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.

Al lodo arbitrale si applicano le disposizioni di cui ai commi 3 e 4 dell'art 412 c.p.c. relative all'efficacia ed all'impugnabilità dello stesso.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo II - Welfare contrattuale — **Articolo 97** — Fondo di assistenza sanitaria integrativa

Le Parti condividendo l'importanza si impegnano a costituire (attraverso l'Ente bilaterale EBILAV) un Fondo di assistenza sanitaria integrativa ovvero ad aderire ad un Fondo già costituito

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo II - Welfare contrattuale — **Articolo 98** — Fondo di previdenza complementare

Le Parti condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, si impegnano a costituire (attraverso l'Ente bilaterale EBILAV) un Fondo di previdenza complementare ovvero ad aderire ad un Fondo già costituito.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo II - Welfare contrattuale — **Articolo 99** — Formazione continua

Le Parti individuano in faranno riferimento a Fondi paritetici interprofessionali per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo IV - Quadri — **Articolo 107** — Declaratoria

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:

- abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa

Ovvero

- siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo IV - Quadri — **Articolo 108** — Assegnazione della qualifica

L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di sei mesi.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo IV - Quadri — **Articolo 109** — Orario

Ai sensi delle disposizioni vigenti ai Quadri si applicano le disposizioni di cui all'art. 134 del presente C.C.N.L.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo IV - Quadri — **Articolo 110** — Part-time

Per i Quadri è consentita l'assunzione con contratto part-time.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo IV - Quadri —

Articolo 111 — Trasferimenti

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 168 e 169, il trasferimento dei Quadri che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tale ipotesi ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Qualora il periodo di preavviso previsto dal primo comma del presente articolo non venga rispettato in tutto od in parte, al quadro per il periodo di preavviso residuo spetterà il trattamento di trasferta di cui all'art. 165, nonché un rientro presso la precedente residenza.

Il Quadro che abbia compiuto il 55° anno di età, può opporsi al trasferimento disposto dal datore di lavoro esclusivamente in caso di gravi e comprovati motivi.

Ove il datore di lavoro intenda confermare il trasferimento, il Quadro può fare ricorso al collegio di conciliazione e arbitrato previsto al successivo art. 113.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo IV - Quadri —

Articolo 112 — Collegio di conciliazione e arbitrato

È istituito a cura delle Associazioni territoriali competenti, aderenti alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dall'ultimo comma dell'articolo precedente.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalle Organizzazioni imprenditoriali territorialmente competente, un altro designato dalle Organizzazioni sindacali, un terzo, con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette Organizzazioni territoriali.

In caso di mancato accordo sulla scelta del Presidente del Collegio arbitrale, quest'ultimo sarà designato su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio. Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati.

Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile.

Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le parti. La segreteria del Collegio è istituita presso l'Associazione imprenditoriale.

L'istanza della parte sarà presentata dall'Organizzazione cui aderisce e/o conferisce mandato. La citata Organizzazione inoltrerà al Collegio, a mezzo raccomandata A/R, il ricorso, sottoscritto dal dipendente, entro i venti giorni successivi alla data della conferma del trasferimento di cui al 4° comma del precedente art. 112.

Il Presidente, ricevuto l'incarico, provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio, il quale è tenuto a pronunciarsi entro i 30 giorni successivi.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo IV - Quadri — **Articolo 113** — Indennità di funzione

L'indennità di funzione spettante ai Quadri è di euro 260,76 mensili per 14 mensilità.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo IV - Quadri — **Articolo 115** — Assistenza sanitaria

Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Le assicurazioni di cui sopra potranno essere ridotte, fino a concorrenza, dalle analoghe prestazioni eventualmente previste dall'Ente Bilaterale EBILAV.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo IV - Quadri — **Articolo 116** — Formazione e aggiornamento

Con riferimento alle specifiche responsabilità ed alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali dei Quadri, le aziende favoriranno la formazione e l'aggiornamento di tale categoria di lavoratori, in base a quanto previsto dal successivo art. 117.

Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo professionale dei singoli Quadri saranno (come eventuali costi di viaggio e permanenza) a carico dell'azienda e le giornate stesse considerate lavorative.

Le giornate di formazione scelte dal quadro saranno, sia per l'eventuale costo di viaggio e permanenza sia come giornate da considerarsi detraibili dal monte ferie individuale, a carico del singolo fruitore.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo IV - Quadri — **Articolo 117** — Investimenti formativi

Al fine di garantire il mantenimento degli standard qualitativi e di migliorare la gamma delle lavorazioni e dei servizi, le Aziende favoriranno l'accesso dei Quadri a specifici corsi di formazione per le materie di loro diretta competenza, anche attraverso l'attivazione di progetti collegati ai programmi europei con particolare riferimento al dialogo sociale.

Le parti convengono di elaborare progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione, anche con particolare riferimento a particolari settori professionali attraverso l'Ente bilaterale.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo IV - Quadri — **Articolo 114 — Polizza assicurativa**

Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Le assicurazioni di cui sopra potranno essere ridotte, fino a concorrenza, dalle analoghe prestazioni eventualmente previste dall'Ente Bilaterale EBILAV.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo III - Instaurazione del rapporto di lavoro - Capo I - Classificazione del personale — **Premessa**

I Lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 7 livelli, oltre ai Quadri.

L'inquadramento delle varie mansioni nelle singole categorie, dovrà essere effettuato sulla base delle declaratorie e delle esemplificazioni previste dal presente C.C.N.L. Resta perciò fermo che l'assegnazione dei Lavoratori alle diverse categorie deve essere effettuata in base alle mansioni in concreto esercitate dagli stessi, indipendentemente dalle denominazioni in uso presso l'Azienda.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo III - Instaurazione del rapporto di lavoro - Capo II - Assunzione — **Articolo 101 — Assunzione**

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

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

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

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

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo III - Instaurazione del rapporto di lavoro - Capo III - Passaggio di qualifica — **Articolo 103 — Mansioni del lavoratore**

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a tre mesi.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo III - Instaurazione del rapporto di lavoro - Capo IV - Periodo di prova — **Articolo 106 — Periodo di prova**

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

Quadri e Primo Livello	6 mesi
Secondo e Terzo Livello	60 giorni
Quarto e Quinto Livello	60 giorni
Sesto e Settimo Livello	45 giorni

Ai sensi dell'art. 4, R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, convertito in legge 18 marzo 1926, n. 562, il periodo indicato per Quadri e Primo livello deve essere computato in giorni di calendario. I giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, e il periodo stesso sarà computato nella anzianità di servizio.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo I - Orario di lavoro — **Articolo 118 — Orario normale settimanale**

La durata normale del lavoro effettivo, per la generalità delle aziende commerciali, è fissata in 40 ore settimanali.

Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

Al secondo livello di contrattazione aziendale potranno essere raggiunte intese sulle materie riguardanti turni o nastri orari.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo II - Lavoro straordinario e lavoro ordinario notturno — **Articolo 136 — Norme generali lavoro straordinario**

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

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 250 ore annue.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo permanente fra le parti ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del D.Lgs. 8 aprile 2003 n. 66.

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo III - Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti — **Articolo 140 — Riposo settimanale**

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento.

Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti: le attività stagionali e quelle per le quali il funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche o a ragioni di pubblica utilità; le aziende esercenti la vendita al minuto o in genere attività rivolte a soddisfare direttamente bisogni del pubblico; i lavori di manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti; la vigilanza delle aziende e degli impianti, la compilazione dell'inventario e del bilancio annuale.

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo IV - Ferie — **Articolo 146 — Ferie**

Il personale di cui al presente contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è comunque considerata di sei giorni lavorativi agli effetti del computo delle ferie.

Nella ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per ventisei la retribuzione mensile di fatto di cui all'art. 193.

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo V - Congedi, diritto allo studio, aspettative — **Articolo 153 — Congedi retribuiti**

In casi speciali e giustificati, il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dai permessi individuali di cui all'art. 145 ovvero, ove esauriti, dalle ferie.

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che, in base alla legge 20 maggio 1970, n. 300, hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le aziende concederanno altri 5 giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative all'anno, per la relativa preparazione.

I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo VI - Volontariato — **Articolo 164 — Volontariato**

Per il Lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile, in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia ed in particolare dalla Legge n. 162/92 e dal DM n. 379/94 applicativo della stessa.

Ai Lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed in particolare dalla Legge n. 266/91, compatibilmente con le esigenze di servizio, si potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata fino ad un massimo di 2 anni.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo VII - Missioni e trasferimenti — **Articolo 165 — Missioni**

L'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza.

In tal caso al personale, fatta eccezione per gli operatori di vendita, compete:

- 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio;
- 2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
- 3) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda;
- 4) una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo.

Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

In luogo delle diarie di cui al n. 4) del secondo comma, nonché della diaria di cui al terzo comma del presente articolo, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale.

Per brevi trasferte in località vicine, verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo VIII - Malattie e infortuni — **Articolo 170 — Malattia**

Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale, il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo IX - Maternità e paternità — **Articolo 183 — Congedo di maternità e di paternità**

Durante lo stato di gravidanza e puerperio (congedo di maternità) la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 151/2001, e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lettere a) e c), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

In applicazione ed alle condizioni previste dal D.Lgs. 151/2001 agli artt. 6 comma 1 e art. 7 comma 6 l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dalla DPL su richiesta della lavoratrice.

Il diritto di cui alla lettera c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001, in caso di:

- morte o di grave infermità della madre;
- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

In caso di grave e comprovato impedimento della madre, per cause diverse da quelle indicate al comma precedente, il padre lavoratore avrà diritto, per un periodo di durata non superiore a quanto previsto al primo comma, lettere c) e d), ad usufruire della aspettativa di cui all'art. 156.

I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, Legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Per i soli periodi indicati nel primo e secondo comma del presente articolo, l'indennità di cui al comma precedente verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, Legge 29 febbraio 1980, n. 33.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo X - Sospensione del lavoro — **Articolo 187 — Sospensione**

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 193 per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo XI - Anzianità di servizio — **Articolo 188 — Decorrenza anzianità di servizio**

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte dell'azienda, quali che siano le mansioni ad esso affidate.

Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.

Tutte le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono comunque al trattamento di fine rapporto che trova regolamentazione specifica nell'art. 233 del presente contratto e nelle disposizioni della Legge 29 maggio 1982, n. 297.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo XIII - Trattamento economico — **Articolo 191 — Normale retribuzione**

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a) paga base nazionale conglobata;
- b) indennità di contingenza;
- c) terzi elementi nazionali o provinciali ove esistenti;
- d) eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi del precedente art. 190;
- e) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo XIV - Mensilità supplementari (13^a e 14^a) — **Articolo 204** — Tredicesima mensilità

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 193 (esclusi gli assegni familiari).

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo XV - Cauzioni — **Articolo 206** — Cauzioni

Per le mansioni che la giustificano il datore di lavoro stabilirà per iscritto di volta in volta l'ammontare della cauzione che dovrà essere prestata dai lavoratori.

La cauzione sarà costituita da titoli dello Stato, depositati presso un istituto bancario e vincolati dal datore di lavoro, oppure potrà essere versata in libretto di risparmio parimenti vincolato dal datore di lavoro, il quale rilascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli o del libretto che gli vengono consegnati. Gli interessi e gli eventuali premi maturati restano a disposizione del lavoratore, il quale ha sempre diritto di prelevarli senza alcuna formalità.

La cauzione potrà anche essere prestata, con il consenso del datore di lavoro, mediante polizza di garanzia costituita presso un istituto assicuratore o con fideiussione bancaria.

In tal caso, il datore di lavoro avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore d'opera.

La cauzione rimane di proprietà del lavoratore o dei suoi aventi diritto, e non può comunque confondersi con i beni dell'azienda.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo XVI - Calo merci e inventari — **Articolo 209 — Calo merci**

Le merci affidate ai gestori di negozi e spacci di generi alimentari devono essere poste a loro carico al netto dei cali, delle tare e delle perdite di cottura a cui le merci stesse siano soggette rispetto all'effettivo peso di consegna.

Le merci stesse saranno poste a carico dei gestori al prezzo fissato dal datore di lavoro per la vendita al pubblico e segnato negli appositi bollettini di carico.

La carta dovrà essere regolarmente fornita dal datore di lavoro e il prezzo relativo è fissato nei contratti integrativi o, in mancanza, dagli usi e consuetudini locali. Dove con precedenti consuetudini locali la carta veniva fornita a prezzo di costo, si terrà conto di tale circostanza.

I gestori hanno diritto di controllare il peso, il calo, la tara, il valore e la qualità delle merci assunte in carico.

In considerazione della variabilità dei cali, delle tare, e delle perdite di cottura, in rapporto alle condizioni di ambiente, di clima, di trasporto, di manipolazione e preparazione delle merci, la determinazione di detti cali, tare e perdite di cottura, è fissata da contratti integrativi provinciali in riferimento a generi di maggior consumo, o in mancanza, dagli usi e consuetudini locali.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo XVII - Responsabilità civili e penali — **Articolo 211 — Assistenza legale**

Ai lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva, nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscono loro specifiche responsabilità civili o penali, anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con i terzi, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo XVIII - Coabitazione, vitto e alloggio — **Articolo 213 — Coabitazione, vitto e alloggio**

In caso di carenza di norme locali, il valore del vitto e dell'alloggio è stabilito nelle seguenti misure:

- a) vitto e alloggio: metà della retribuzione di fatto di cui all'art. 193;
- b) vitto (due pasti): un terzo della retribuzione di fatto di cui all'art. 193;
- c) vitto (un pasto): un quarto della retribuzione di fatto di cui all'art. 193;
- d) alloggio: un quinto della retribuzione di fatto di cui all'art. 193.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo XIX - Divise e attrezzi —

Articolo 214 — Divise e attrezzi

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

È parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario.

Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo XX - Appalti —

Articolo 215 — Appalti

Le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse e quello di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche, nonché richiedere il Documento Unico di Regolarità Contributiva. A tal fine sarà inserita apposita clausola nel capitolato d'appalto.

Qualora l'introduzione di appalti per lavori che non sono strettamente pertinenti all'attività propria dell'azienda e comunque autonomamente ritenuti necessari dall'imprenditore dovesse comportare riduzione di personale dell'azienda appaltante questa è tenuta a darne informazione alle organizzazioni sindacali provinciali stipulanti il presente contratto.

La norma di cui al precedente capoverso trova applicazione per le aziende previste dagli articoli 2, 3 e 10.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo XXI - Doveri del personale e norme disciplinari —

Articolo 217 — Obbligo del prestatore di lavoro

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo VI - Risoluzione del rapporto di lavoro - Capo I - Recesso —

Articolo 225 — Recesso ex articolo 2118 e 2119 c.c.

Ai sensi dell'art. 2218 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Ai sensi dell'art. 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo VI - Risoluzione del rapporto di lavoro - Capo II - Preavviso —

Articolo 231 — Termini di preavviso

I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:

Quadri e I Livello	60 giorni di calendario
II e III Livello	30 giorni di calendario
IV e V Livello	20 giorni di calendario
VI e VII Livello	15 giorni di calendario

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:

Quadri e I Livello	90 giorni di calendario
II e III Livello	45 giorni di calendario
IV e V Livello	30 giorni di calendario

VI e VII Livello	20 giorni di calendario
------------------	-------------------------

c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:

Quadri e I Livello	120 giorni di calendario
II e III Livello	60 giorni di calendario
IV e V Livello	45 giorni di calendario
VI e VII Livello	20 giorni di calendario

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo VI - Risoluzione del rapporto di lavoro - Capo III - Trattamento di fine rapporto — **Articolo 233 — Trattamento di fine rapporto**

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo.

Ai sensi e per gli effetti del 20 comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum" gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- la contribuzione di cui agli artt. 95, 96, 115;
- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 186, 232, 235, 236;
- l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art. 146;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del terzo comma art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29 maggio 1982 n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 c.c., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo III - Instaurazione del rapporto di lavoro - Capo I - Classificazione del personale —

Articolo 100 — Classificazione

a) Primo livello

A questo livello appartengono i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovrintendono alle unità produttive o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, e cioè:

1. capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale; capo centro EDP;
2. gestore o gerente di negozio, di filiale, o di supermercato alimentare anche se integrato in un grande magazzino o magazzino a prezzo unico;
3. responsabile laureato in chimica - farmacia previsto dalle leggi sanitarie per magazzini all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali;
4. analista sistemista;
5. gerente o capo di officina o di sede assistenziale con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa;
6. responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
7. responsabile marketing nelle aziende di pubblicità;
8. responsabile pubbliche relazioni nelle aziende di pubblicità;
9. responsabile ricerche di mercato nelle aziende di pubblicità;
10. responsabile ufficio studi nelle aziende di pubblicità;
11. responsabile commerciale testate nelle concessionarie di pubblicità con compiti di promozione, coordinamento, supporto e controlli produttori;
12. copywriter nelle agenzie di pubblicità;
13. art director nelle agenzie di pubblicità;
14. producer-tv-cineradio nelle agenzie di pubblicità;
15. account executive nelle agenzie di pubblicità;
16. media planner nelle agenzie di pubblicità;
17. public relation executive nelle agenzie di pubblicità;
18. research executive nelle agenzie di pubblicità;
19. tecnico stampa responsabile di un servizio produzione nelle agenzie di pubblicità;
20. product manager;
21. coordinatore di prodotto nelle aziende di ricerche di mercato;
22. esperto di sviluppo organizzativo;
23. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

b) Secondo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica, e cioè:

1. ispettore;
2. cassiere principale che sovrintenda a più casse;
3. propagandista scientifico;
4. corrispondente di concetto con o senza conoscenza di lingue estere;
5. addetto alla esecuzione di progetti o di parti di essi;
6. capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;
7. contabile con mansioni di concetto;
8. segretario di direzione con mansioni di concetto;
9. consegnatario responsabile di magazzino;
10. agente acquirente nelle aziende di legname;
11. agente esterno consegnatario delle merci;
12. determinatore di costi;
13. estimatore nelle aziende di arte e antichità;
14. spedizioniere patentato;
15. enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;
16. chimico di laboratorio;
17. capitano di rimorchiatore;
18. tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico;
19. interprete o traduttore simultaneo;
20. creatore di bozzetti, creatore-redattore di testi pubblicitari;
21. collaudatore e/o accettatore: il lavoratore che in piena autonomia provvede ad effettuare la prova e la diagnosi dell'autoveicolo, predisporre 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;
22. 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;
23. segretario di produzione di concessionarie di pubblicità con mansioni di concetto e funzioni di coordinamento e controllo;
24. programmatore di pubblicità cinema nelle concessionarie di pubblicità;
25. art-buyer nelle agenzie di pubblicità;
26. organizzatore traffic (progress) nelle agenzie di pubblicità;
27. visualizer nelle agenzie di pubblicità;
28. assistente copywriter nelle agenzie di pubblicità;
29. assistente art director nelle agenzie di pubblicità;

30. assistente account executive nelle agenzie di pubblicità;
31. assistente media planner nelle agenzie di pubblicità;
32. tecnico stampa nelle agenzie di pubblicità;
33. 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;
34. programmatore analista;
35. 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 accettori, 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;
36. supervisore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
37. supervisore di rilevazione nelle aziende di ricerche di mercato;
38. assistente del product manager;
39. internal auditor;
40. EDP auditor;
41. specialista di controllo di qualità;
42. revisore contabile;
43. analista di procedure organizzative;
44. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

c) Terzo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, e i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica comunque conseguita, e cioè:

1. steno-dattilografo in lingue estere;
2. disegnatore tecnico;
3. figurinista;
4. vetrinista;
5. creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi;
6. commesso stimatore di gioielleria;
7. ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell' art. 140, R.D. 27 luglio 1934, n. 1265; ottico patentato a norma degli artt. 30, 31, 32 R.D. 31 maggio 1928, n. 1334;
8. meccanico ortopedico ed ernista munito di patente a norma di legge;
9. 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;
10. addetto a pratiche doganali e valutarie;

11. operaio specializzato provetto;
12. addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato;
13. operaio specializzato provetto nel settore automobilistico:
 - 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 la delibera funzionale;
 - il manutentore meccanico, elettrico, autronico, mecatronico, l'aggiustatore, il riparatore che, in condizioni di autonomia operativa, con l'interpretazione critica del disegno o 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 aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o impianti, curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale;
14. operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità: tecnico cine-TV; tecnico proiezione;
15. sportellista nelle concessionarie di pubblicità;
16. 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 di incasso, porre la sua esperienza al fine dell'addestramento e della formazione professionale degli altri lavoratori;
17. operatore di elaboratore con controllo di flusso;
18. schedulatore flussista;
19. contabile/impiegato amministrativo: personale che in condizioni 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 dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi;
20. programmatore minutatore di programmi;
21. addetto al controllo del materiale in entrata e uscita che organizza lo stoccaggio dei prodotti e le attività dei preparatori di commissioni, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;
22. operaio specializzato provetto, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;
23. il manutentore meccanico, il manutentore elettrico, l'aggiustatore, il riparatore che, in condizioni di autonomia operativa, con l'interpretazione critica del disegno o 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 aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o impianti, curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale;
24. il primo operatore di linea di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, incaricato, oltre che dei compiti propri della mansione, di svolgere congiuntamente, in condizioni di autonomia operativa i seguenti compiti: operare, scegliendo il lavoro da compiere, interventi su organi, apparati e/o

impianti con la relativa prova di avviamento, effettuare eventualmente su qualsiasi tipo di apparecchiatura operazioni consistenti in sostanziali riparazioni, messe a punto, verifiche e manutenzioni, contribuire con la sua esperienza all'addestramento e alla formazione professionale degli altri operatori;

25. addetto alla distribuzione dei fascettari, nell'ambito dei reparti di lavorazione con controllo delle spedizioni, nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;

26. conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti che, in condizioni di autonomia operativa, svolge anche funzioni di manutenzione e riparazione dell'automezzo in dotazione;

27. operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato;

28. rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato;

29. tecnico riparatore del settore elettrodomestici: 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 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;

30. 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;

31. macellaio specializzato provetto: è il lavoratore con specifiche ed adeguate capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorico e tecnico-pratica che, in autonomia operativa, nell'ambito delle mansioni assegnate, esegue con perizia tutte le seguenti fasi di lavoro: taglio anatomico, disossatura, sfesatura, rimondatura, taglio a filo, a mano e a macchina, presentazione in vassoio, rifilatura dei tagli e riconfezionamento delle confezioni ritirate dal banco;

32. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

d) Quarto livello

Al quarto livello appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, e cioè:

1. contabile d'ordine;

2. cassiere comune;

3. traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte);

4. astatore;

5. controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati, compreso il settore delle telecomunicazioni;

6. operatore meccanografico;

7. commesso alla vendita al pubblico;

8. 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 prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci;

9. 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);
10. commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione e confezione;
11. magazziniere; magazziniere anche con funzioni di vendita;
12. indossatrice;
13. estetista, anche con funzioni di vendita;
14. stenodattilografo; addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
15. propagandista di prodotti con mansioni che non richiedono cognizioni di carattere scientifico;
16. esattore, esclusi i fattorini e portapacchi autorizzati a riscuotere l'importo della merce all'atto della consegna;
17. pittore o disegnatore esecutivo;
18. allestitore esecutivo di vetrine e display;
19. addetto al ricevimento ed esecuzione delle mansioni di bordo;
20. autotrenista conducente di automezzi pesanti;
21. banconiere di spacci di carne;
22. operaio specializzato;
- operaio specializzato nel settore automobilistico: esegue lavori di media complessità per la riparazione e la manutenzione con cognizioni tecnico-pratiche comunque acquisite;
23. specialista di macelleria gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita;
24. allestitore di commissioni nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche;
25. telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche anche con digitazione del calcolatore;
26. addetto al controllo delle partite di resa in arrivo da distributori e da rivenditori delle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
27. addetto al collaudo: lavoratore che effettua prove sull'autoveicolo ed operazioni di semplice collaudo sempre su istruzioni del capo officina o del collaudatore senza compiti di diagnosi;
28. 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;
29. operaio specializzato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami:
 - a) il primo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il primo operatore su cesoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico, l'operatore di macchina ossitaglio a pantografo automatica, il primo operatore di linea di taglio e foratura travi, il primo operatore di linea a bandellare o di profilatura, i quali tutti con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, scegliendo la successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, compiono lavori di preparazione, di

avviamento e di conduzione dell'impianto, affidato eventualmente anche ad altro personale, con la predisposizione di strumenti di misura ed intervento durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie;

b) addetto ai mezzi di trasporto e movimento: il manovratore di autogru che effettua manovre di precisione per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali; il conduttore di carrello elevatore appositamente attrezzato per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali alloggiati su cantilever; il conduttore di locomotore (anche in collegamento con le FF.SS.) per il trasporto di materiali su vagoni che effettua anche semplici interventi di registrazioni e manutenzione con mezzi disponibili a bordo; il manovratore di gru a carroponte o a cavalletto, per la movimentazione di materiali, attrezzato con mezzi speciali che richiedono grande precisione ed elevata complessità per il sollevamento, trasporto, ribaltamento, posizionamento dei materiali (ragni per rottame, grandi elettromagneti, pinze ribalta coils, pinze graffa coils, oppure con altre attrezzature, quando ciò avvenga con equivalente capacità professionale tale da conseguire gli stessi risultati consentiti dall'uso dei mezzi speciali di cui sopra);

c) il montatore di coltelli per linea di taglio longitudinale che scegliendo la successione delle operazioni - sulla scorta delle disposizioni ricevute - provvede al montaggio dei coltelli circolari formando e predisponendo la testata per il taglio dei coils;

d) il demolitore alla fiamma nel settore dei rottami che, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, scegliendo la successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, effettua la demolizione dei capannoni industriali o di altre strutture complesse che richiedano interventi di analogo contenuto professionale;

e) operatore alla pressocesoia nel settore dei rottami;

f) operatore al frantoio nel settore dei rottami;

g) il qualificatore di prodotti metalsiderurgici che, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, esegue oltre le rilevazioni dimensionali, prove di normale difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche dei materiali scegliendo i mezzi e le modalità di esecuzione e con l'ausilio di apparecchiature mobili, da predisporre, se del caso, e provvede alla registrazione dei dati;

h) il manutentore meccanico, elettrico, aggiustatore, riparatore che con cognizioni tecnico-pratiche comunque acquisite, individuando guasti di normale rilevazione, esegue lavori di media complessità per la riparazione, la manutenzione elettrico e/o meccanica, la messa a punto di macchine o di impianti;

30. addetto alle variazioni dei servizi diffusionari nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;

31. operatore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;

32. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

e) Quinto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico pratiche, comunque conseguite e cioè:

1. fatturista;

2. preparatore di commissioni;

3. informatore negli istituti di informazioni commerciali;

4. addetto di biblioteca circolante;

5. addetto al controllo delle vendite;

6. addetto ai negozi o filiali di esposizioni;

7. addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione di libri, riviste e giornali e le agenzie giornalistiche;
8. pratico di laboratorio chimico;
9. dattilografo;
10. archivista, protocollista;
11. schedarista;
12. codificatore (traduce in codice dati contabili, statistici, ecc.);
13. operatore di macchine perforatrici e verificatrici;
14. campionarista, prezzista (addetto alla compilazione dei listini dell'azienda);
15. addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso le aziende di distribuzione di giornali, libri e riviste;
16. addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche;
17. addetto al controllo e alla verifica delle merci;
18. addetto al centralino telefonico;
19. aiuto-commesso nelle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale (salumeria, pizzerie, alimentari misti, negozi e rivendite di ortaggi e frutta, negozi e spacci di prodotti della pesca, esercizi al dettaglio di latte e derivati);
20. aiuto banconiere di spacci di carne;
21. aiutante commesso;
22. conducente di autovetture;
23. 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 tali l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, per i primi 18 mesi di servizio;
24. 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 simili), per i primi 18 mesi di servizio;
25. operaio qualificato;
26. operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro ed acciai, metalli non ferrosi e rottami:
 - a) il secondo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il secondo operatore alla cesoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico, il secondo operatore alla linea di taglio e foratura travi, il secondo operatore alla linea a bandellare o profilare, i quali tutti, sorvegliando le macchine operatrici, compiono anche operazioni di preparazione, avviamento e conduzione coadiuvando il primo operatore;
 - b) l'operatore su macchine operatrici non richiedenti elevate capacità professionali, che provvede, sulla base di dettagliate istruzioni, ad effettuare manovre di normale difficoltà per la realizzazione del ciclo di lavorazione, il tagliatore alle seghe meccaniche anche con avanzamento automatico, il tagliatore con ossitaglio manuale o semiautomatico, l'addetto alle presse, il sagomatore di tondo per cemento armato, l'addetto alla piegatrice e l'addetto alla cesoia a ghigliottina; il tagliatore alla fiamma;
 - c) l'operatore su impianti di legatura e impilamento automatico;

- d) il manovratore di gru a ponte e di gru a cavalletto con normali attrezzature per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali;
 - e) l'addetto alla manovra vagoni;
 - f) il conduttore di carrelli elevatori;
 - g) il pesatore che provvede, con qualsiasi tipo di pesa, a pesare il materiale e alle relative registrazioni di peso;
 - h) il manutentore meccanico o elettrico che esegue le operazioni di manutenzione e semplici riparazioni di guasti ripetitivi;
27. addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
28. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

f) Sesto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche, e cioè:

- 1. dimostratore (addetto alla propaganda e dimostrazione con mansioni prevalentemente manuali);
 - 2. usciere;
 - 3. imballatore;
 - 4. impaccatore;
 - 5. conducente di motofurgone;
 - 6. conducente di motobarca;
 - 7. guardiano di deposito;
 - 8. fattorino;
 - 9. portapacchi con o senza facoltà di esazione;
 - 10. custode;
 - 11. avvolgitore;
 - 12. fascettatore e tagliatore di testate nelle aziende di distribuzione di giornali;
 - 13. portiere;
 - 14. ascensorista;
 - 15. addetto al carico e scarico;
 - 16. operaio comune;
 - 17. pompista comune senza responsabilità di cassa; lavatore; asciugatore;
 - 18. operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami:
- a) l'imbragatore che esegue l'imbragaggio di merci e/o materiali guidandone il sollevamento, il trasporto, il deposito;
 - b) il legatore che provvede alla legatura del materiale anche con apparecchiature manuali;
19. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

g) Nota a verbale

Per gli addetti al carico e scarico manuale dei colli pesanti si applica la deroga di cui all'art. 27 comma IV del D.Lgs. 198/2006.

h) Settimo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia o equivalenti e cioè:

1. addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici;
2. garzone.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo III - Instaurazione del rapporto di lavoro - Capo II - Assunzione — **Articolo 102 — Documentazione**

All'atto dell'assunzione il Lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

- carta d'identità o altro documento equipollente, tesserino codice fiscale o tessera sanitaria;
- accettazione della lettera di assunzione;
- documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- attestato di conoscenza di lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
- certificati, diploma degli studi compiuti o diploma od attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
- dichiarazione di accettazione della normativa applicabile del presente Contratto Collettivo Nazionale;
- autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di Legge;
- Permesso di soggiorno in corso di validità (per Lavoratori extracomunitari);
- altri documenti e/o certificati che l'Azienda ritenga opportuno richiedere.

Il Lavoratore dovrà inoltre dichiarare la propria residenza e/o domicilio, ed è tenuto a dare tempestiva comunicazione degli eventuali successivi mutamenti.

In tale residenza il Datore di lavoro trasmetterà le comunicazioni formali che, anche in caso di mancata consegna, con la compiuta giacenza, s'intenderanno ricevute dal Lavoratore.

Se si tratta di Lavoratore Apprendista, all'atto dell'assunzione, oltre a produrre il titolo di studio, dovrà dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché periodi di lavoro già eventualmente svolti nella medesima qualifica.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo III - Instaurazione del rapporto di lavoro - Capo III - Passaggio di qualifica — **Articolo 104 — Mansioni promiscue**

Il Lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di prevalenza ad una mansione e che effettua con frequenza, anche calendarizzata, sostituzioni o supplenze di altri lavoratori con professionalità superiori, sarà inquadrato nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione, quando essa rilevi per oltre il

50% del tempo sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

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

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo I - Orario di lavoro —

Articolo 119 — Durata dell'orario di lavoro

La durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a quattro mesi, ai sensi dell'articolo 4, comma 3 del D.Lgs. 66/2003; la contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, può ampliare tale periodo sino a dodici mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo II - Lavoro straordinario e lavoro ordinario notturno —

Articolo 137 — Maggiorazione lavoro straordinario

Ai sensi della vigente normativa, le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 118 del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 193 e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 191:

- 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41^a alla 48^a ora settimanale;
- 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48^a ora settimanale.

Salvo quanto disposto dal successivo art. 144, le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi o la domenica verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 193 e con la maggiorazione del 30% (trenta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 191.

Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 193 e con la maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 191.

Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni, la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 193, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestatato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo III - Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti — **Articolo 141 — Lavoro domenicale per lavoratori che hanno riposo coincidente con la domenica**

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, al fine di migliorare il livello di competitività, produttività ed efficienza organizzativa delle aziende del settore, potranno essere concordate modalità di attuazione del riposo settimanale di cui all'art. 9, comma 3 del D.Lgs. 66/2003, che, tenuto conto della disponibilità espressa dai lavoratori, individui modalità idonee a garantire una equa distribuzione dei carichi di lavoro comprendendo tutto il personale.

Vista la particolare disciplina che regola il lavoro domenicale previsto dal C.C.N.L. del terziario e dalle norme di legge vigenti, le Parti concordano che tale materia sia oggetto di contrattazione di 2° livello.

In tale ambito, territoriale o aziendale, le parti dovranno disporre del calendario delle aperture previsto dalle disposizioni normative in materia per l'anno di riferimento.

Le Parti convengono, in via transitoria, di applicare la disciplina di cui ai commi successivi.

Ferma restando l'applicazione delle maggiorazioni e dei trattamenti economici previsti dalla contrattazione integrativa territoriale o aziendale sul lavoro domenicale, le aziende, al fine di garantire lo svolgimento del servizio in relazione alle modalità organizzative, hanno facoltà di organizzare per ciascun lavoratore a tempo pieno che abbia il riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, lo svolgimento dell'attività lavorativa nella misura non superiore al 30% delle aperture domenicali previste a livello territoriale, oltre a quelle previste dal D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 114.

Non saranno tenuti ad assicurare le prestazioni di cui al presente comma i lavoratori rientranti nei casi sotto elencati:

- le madri, o i padri affidatari, di bambini di età fino a 3 anni;
- i lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento conviventi;
- i portatori di handicap di cui all'art 3 comma 3 della legge 104/1992.

Altre ipotesi potranno essere concordate al secondo livello di contrattazione.

Ai lavoratori che non beneficiano di trattamenti economici o di maggiorazioni di miglior favore previsti dalla contrattazione integrativa o comunque acquisiti, verrà riconosciuta la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 191 per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica. Tale maggiorazione è onnicomprensiva e non cumulabile.

Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore già concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale, ai lavoratori che abbiano il riposo settimanale fissato in un giorno diverso dalla domenica, sarà riconosciuta la sola maggiorazione onnicomprensiva e non cumulabile del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 191, per ciascuna ora di lavoro effettivamente prestata di domenica.

Le maggiorazioni di cui al presente articolo sono assorbite, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto nonché da quelli già previsti da accordi vigenti al secondo livello di contrattazione in materia di lavoro domenicale e sono comunque escluse dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 193.

Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale, per le ore di lavoro straordinario prestate di domenica troverà applicazione la disciplina di cui all'art. 137.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo IV - Ferie — **Articolo 147** — Determinazione periodo di ferie

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie.

Le ferie potranno essere frazionate liberamente nel corso dell'anno.

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

Restano fermi gli obblighi di cui ai successivi artt. 171, 1° comma, e 222, 1° comma.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo V - Congedi, diritto allo studio, aspettative — **Articolo 154** — Funzioni pubbliche elettive

In conformità alla vigente legge 21 marzo 1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da Leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di Referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del Referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al precedente comma sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale o di Assemblee Regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive, possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo VII - Missioni e trasferimenti — **Articolo 166** — Disciplina speciale per il personale addetto al trasporto e messa in opera di mobili

A coloro che svolgano attività di trasporto e messa in opera di mobili, sarà corrisposta, relativamente al tempo di viaggio durante il quale il lavoratore non sia alla guida, in sostituzione della diaria una indennità di trasferta forfettariamente determinata nella misura del 70% della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

Lo stesso periodo non è considerato ai fini del calcolo della durata massima dell'orario di lavoro.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo VIII - Malattie e infortuni — **Articolo 171 — Normativa**

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui al precedente art. 170, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 219 e 222 del presente contratto.

Per le assenze verificatesi nei primi 90 giorni di svolgimento dell'attività lavorativa, i nuovi assunti devono comunicare entro due giorni dall'inizio dell'assenza all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

In tutti i casi di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia ed in particolare nel caso in cui il medico non proceda all'invio on line del certificato, il lavoratore è tenuto a richiedere al medico di base o alla struttura sanitaria l'attestazione con la prognosi cartacea e a recapitarla all'azienda entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza, fermo restando l'avviso all'azienda di cui al primo comma.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 232 e 233 del presente contratto.

Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli artt. 219 e 222 del presente contratto.

Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30 aprile 1962, n. 283, ha l'obbligo in caso di malattia di durata superiore a 5 giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.

Ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei Servizi Sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo IX - Maternità e paternità —

Articolo 184 — Congedo parentale

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi otto anni di vita.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.

Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 1, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo.

I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e all'art. 33 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo 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 di cui al comma 2 dell'art. 32 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;
- d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

Ai sensi dell'art. 34 del T.U. (D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151), per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'INPS, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo XI - Anzianità di servizio —

Articolo 189 — Computo anzianità frazione annua

Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni.

Per mesi si intendono quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc. ...)

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo XIII - Trattamento economico — **Articolo 192** — Indennità di vacanza contrattuale

Ai sensi dell'art 3 del presente C.C.N.L., laddove le parti non trovino un accordo relativamente al rinnovo della piattaforma contrattuale dopo un periodo di 6 mesi dalla scadenza, o se la piattaforma sia stata presentata successivamente alla scadenza dopo 3 mesi, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale).

L'importo di tale elemento sarà pari al trenta per cento del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa l'indennità di contingenza. Dopo sei mesi, sempre in assenza di accordo, detto importo sarà pari al cinquanta per cento della inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo XIV - Mensilità supplementari (13^a e 14^a) — **Articolo 205** — Quattordicesima Mensilità

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 193 in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 2 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14^a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione di fatto di cui all'art. 193, percepiti nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità; ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della quattordicesima mensilità e l'importo in atto percepito.

Non sono assorbiti nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme del presente Capo riguardanti la tredicesima mensilità.

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo XV - Cauzioni —

Articolo 207 — Diritto di rivalsa

Il datore di lavoro ha diritto di rivalersi sulla cauzione per gli eventuali danni subiti, previa contestazione al prestatore d'opera.

In caso di disaccordo, dovrà essere esperito un tentativo di componimento attraverso le associazioni sindacali competenti.

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo XVI - Calo merci e inventari —

Articolo 210 — Inventari

Gli inventari dei negozi o spacci affidati ai gestori potranno essere effettuati dal datore di lavoro o da chi per esso, in qualsiasi momento; in ogni caso dovranno essere effettuati almeno due inventari per ogni esercizio annuale.

Copia di ogni inventario, controfirmata dalle due parti, dovrà essere rilasciata al prestatore d'opera.

Ogni eventuale deficienza emergente dalle risultanze contabili dovrà, entro il mese successivo alla effettuazione dell'inventario, essere contestata all'interessato, il quale entro 8 giorni dovrà comunicare per iscritto al datore di lavoro le eventuali eccezioni.

Il datore di lavoro dovrà tener conto delle contestazioni formulate dal gestore, specie quando queste si riferiscono a cali, tare, perdite di cottura, deterioramento di merce, ecc., comuni all'esercizio del negozio o spaccio. Le deficienze non giustificate emergenti dopo tale controllo saranno comunicate per iscritto all'interessato, che avrà l'obbligo di rifonderle al datore di lavoro nel termine massimo di 8 giorni dal ricevimento della comunicazione.

Il lavoratore ha facoltà, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione, di adire la Commissione di conciliazione di cui all'art. 40.

In caso di attivazione della procedura di conciliazione l'obbligo di cui al quarto comma posto a carico del lavoratore resta sospeso.

La mancata verifica inventariale nei termini sopra specificati esonera il gestore dalla responsabilità per eventuali differenze riscontrate tardivamente, salvo i casi perseguibili per legge.

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo XVII -

Responsabilità civili e penali — **Articolo 212** — Normativa sui procedimenti penali

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.

In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento o compenso.

Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.

Nella ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dell'azienda, al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.

Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo XX - Appalti

Articolo 216 — Terziarizzazioni delle attività di vendita

L'azienda che intenda avviare i processi di terziarizzazione o esternalizzazione di cui al primo comma dell'art. 3 che riguardino attività di vendita svolte nei negozi, e gestite dall'impresa mediante proprio personale, convocherà preventivamente le RSA o le RSU al fine di informarle sui seguenti temi:

- attività che vengono conferite a terzi;
- lavoratori che vengono coinvolti in tale processo;
- contrattazione applicata e relativo trattamento economico complessivo;
- assunzione del rischio di impresa da parte dei terzi subentranti nell'attività conferita in gestione e dei conseguenti obblighi inseriti nel relativo contratto, derivanti dalle norme di legge in tema di assicurazione generale obbligatoria, di igiene e sicurezza sul lavoro, di rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale;
- internalizzazioni di attività precedentemente conferite a terzi.

Tale procedura si esaurirà entro 15 giorni dalla convocazione di cui al comma 1.

Entro tale termine, su richiesta delle RSA o della RSU, sarà attivato un confronto finalizzato a raggiungere intese in merito agli obiettivi della salvaguardia dei livelli occupazionali e del mantenimento dell'unicità contrattuale.

Tale confronto dovrà concludersi entro 45 giorni dalla convocazione di cui al comma 1. Oltre tale periodo le parti riprenderanno la propria libertà d'azione.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo XXI - Doveri del personale e norme disciplinari — **Articolo 218 — Divieti**

È vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della azienda, salvo quanto previsto dall'art. 30 del presente contratto. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo VI - Risoluzione del rapporto di lavoro - Capo I - Recesso —

Articolo 226 — Convalida delle dimissioni

Ai sensi della legge 92/2012, l'efficacia delle dimissioni presentate dal lavoratore, incluse quelle per giusta causa, è condizionata all'esperimento dell'apposita procedura di convalida.

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 233.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 193 corrispondente ai periodi di cui al comma precedente, comprensiva dei ratei di 13^a e 14^a mensilità.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo VI - Risoluzione del rapporto di lavoro - Capo II - Preavviso —

Articolo 232 — Indennità sostitutiva del preavviso

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 c.c. in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 193 corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13^a e 14^a mensilità.

Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso o della relativa indennità sostitutiva, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

- a) mutilati ed invalidi di guerra: un anno;
- b) decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra: sei mesi per ogni titolo di benemerita;
- c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge, che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazione: sei mesi per ogni anno di campagna e tre mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno sei mesi.
- d) Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di trentasei mesi.

L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso aziende ed enti diversi, comprese le pubbliche amministrazioni; il datore di lavoro ha pertanto il diritto di assumere informazioni ed esperire indagini al riguardo.

Il lavoratore di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro sei mesi dal termine del periodo di prova.

Il datore di lavoro, ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, dovrà computare a favore del lavoratore il periodo di anzianità convenzionale cui egli ha diritto.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo VI - Risoluzione del rapporto di lavoro - Capo III - Trattamento di fine rapporto — **Articolo 233 Bis — Richieste anticipazione TFR**

Nell'accoglimento delle richieste di anticipazione sul trattamento di fine rapporto per i dipendenti da aziende commerciali, nei limiti numerici stabiliti dalla legge, verrà osservato il seguente ordine di priorità:

- a) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità in Italia o all'estero, di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, quando la prognosi sia di estrema gravità;
- b) acquisto di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, a seguito di provvedimento giudiziario che rende esecutivo lo sfratto, sempre- ché il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro;
- c) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità, in Italia o all'estero, di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico;
- d) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, alle condizioni: che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile come indicato alla lettera b), che l'alloggio da acquistare o da costruire sia situato nel comune sede di lavoro o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro, che l'interessato o il coniuge convivente non abbiano alienato alloggio idoneo e disponibile dopo la data di entrata in vigore della legge;

- e) terapie o protesi che non siano previste dal Servizio Sanitario Nazionale di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, escluse quelle che comportano una spesa inferiore a due dodicesimi della retribuzione annua;
- f) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi alla condizione che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro e alla condizione che l'alloggio da acquistare o da costruire sia analogamente situato;
- g) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente in tutti i casi non previsti alle lettere precedenti;
- h) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente che abbia contratto matrimonio quando il coniuge non risulti proprietario di alloggio idoneo nel comune di residenza del beneficiario o in zona vicina;
- i) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente;
- j) spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 7, comma 1, della legge n. 1204/1971, come sostituito dalla legge n. 53/2000, artt. 3, 5 e 6;
- k) altri casi che rientrino comunque nelle previsioni di legge.

Le domande di anticipazione, adeguatamente motivate e accompagnate da un preventivo di spesa, dovranno essere presentate entro il 28 febbraio di ogni anno e la graduatoria, previa consultazione delle r.s.a. e del Consiglio di Azienda, sarà formata entro i due mesi successivi. Tale graduatoria sarà affissa all'interno dell'azienda con indicazione sommaria dei motivi di priorità.

Il calcolo delle domande accoglibili e degli aventi diritto si effettuerà con riferimento alla data del 28 febbraio di ogni anno. Detti elementi dovranno risultare in premessa alla graduatoria.

Le domande dovranno essere inoltrate a mezzo di lettera raccomandata. Qualora il limite numerico delle richieste accoglibili non consentisse di soddisfare le esigenze di più dipendenti collocati nel medesimo livello di graduatoria, si opererà accordando la priorità al dipendente con maggiore anzianità di servizio e a parità di anzianità seguendo l'ordine temporale di presentazione delle domande. A tal fine farà fede il timbro dell'ufficio postale.

Per casi urgenti di cui alle lettere a), b) e c) del punto 1) si riconoscerà d'intesa con le R.S.A. o il C.D.A. l'anticipazione in qualsiasi momento, con scomputo delle richieste così accolte, dal numero di quelle accoglibili nell'anno, o dal numero di quelle accoglibili nell'anno successivo quando l'anticipazione sia stata concessa dopo il raggiungimento del limite massimo di anticipazione previsto dalla legge.

Per la collocazione in graduatoria delle domande concernenti l'acquisto o la costruzione, le diverse condizioni previste dovranno risultare da atto notarile, a cui farà seguito la documentazione, costituita da certificazione rilasciata dalla Conservatoria dei registri immobiliari. Tale certificazione riguarderà il capo famiglia e/o i suoi familiari a seconda delle condizioni previste al punto 1).

L'erogazione delle somme per l'acquisto dell'alloggio, nei limiti di legge, è subordinata alla presentazione dell'atto notarile di acquisto. L'importo delle anticipazioni non potrà eccedere il prezzo di acquisto o la parte di contanti del medesimo e gli oneri accessori, ferma restando la possibilità da parte dell'interessato di incrementare la parte in contanti per ottenere una riduzione delle rate del mutuo. La documentazione notarile dell'acquisto della casa, in caso di acquisto con mutuo, potrà anche essere di data anteriore a quella di entrata in vigore della legge, qualora il dipendente intenda estinguere il mutuo o ridurne l'importo con il versamento di una somma in contanti. In tal caso la somma sarà direttamente versata, per conto del dipendente, all'Istituto presso il quale il mutuo è acceso.

Le domande saranno accolte anche se accompagnate da un preliminare di vendita o, in caso di socio di cooperativa, dall'atto di prenotazione specifica dell'alloggio comprovata da estratto notarile, dal libro sociale, dalla delibera del Consiglio di Amministrazione. In questi casi la somma concessa sarà versata direttamente,

per conto del dipendente, al venditore contestualmente alla stipulazione dell'atto notarile o alla cooperativa contestualmente all'atto notarile di assegnazione.

Nel caso di costruzione di alloggio dovrà essere allegata alla domanda la copia autenticata del titolo abilitativo, accompagnata da preventivi e da una dichiarazione del Comune attestante che i lavori sono in corso.

Le domande accolte di cui al precedente comma rientrano tra quelle dell'anno di formazione della graduatoria, ferme restando le rivalutazioni di legge fino all'erogazione della somma.

L'erogazione delle anticipazioni per interventi sanitari straordinari è subordinata alla presentazione di dichiarazioni rilasciate da organismi sanitari di diritto pubblico e i dipendenti interessati dovranno successivamente esibire la documentazione delle spese sostenute per l'intervento e una dichiarazione di responsabilità per le spese non documentate.

In tutti i casi di anticipazione, qualora non venga esibita entro i tempi tecnici necessari la documentazione definitiva, o essa non risulti conforme a condizioni che abbiano dato luogo a preferenza nella graduatoria, il dipendente dovrà restituire la somma ricevuta con un interesse pari al tasso ufficiale di sconto maggiorato di un punto e mezzo; qualora la restituzione avvenga mediante trattenute sulla retribuzione queste non potranno eccedere il quinto della medesima. Rimane salva l'applicazione dei provvedimenti disciplinari.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo III - Instaurazione del rapporto di lavoro - Capo I - Classificazione del personale — **Articolo 100 Bis** — Classificazione del personale per i dipendenti da agenzie di scommesse

Ferma restando la disciplina della classificazione del personale prevista nel C.C.N.L., le parti convengono di inserire le seguenti specifiche figure professionali nella suddetta classificazione del personale:

Primo livello

- responsabile di area - Profilo esemplificativo: coordina e gestisce l'attività di più agenzie effettuando il relativo controllo di gestione;
- direttore con responsabilità di più agenzie con compiti di controllo gestione;
- quotisti - Profilo esemplificativo: elabora le quote di apertura e garantisce il monitoraggio del gioco e l'eventuale riallineamento delle quote giocate

Secondo livello

- responsabile di agenzia - Profilo esemplificativo: gestisce una agenzia di scommesse con autonomia ed iniziativa nell'ambito delle procedure aziendali e delle direttive impartite.

Terzo livello

- vice responsabile di agenzia - Profilo esemplificativo: collabora e coadiuva l'attività del responsabile di agenzia, assumendone le relative funzioni in caso di assenza

Quarto livello

- referente di sala - Profilo esemplificativo: referente funzionale dell'attività di preparazione della sala per l'accettazione scommesse e degli addetti alla ricezione e pagamento delle giocate, e delegato alla valutazione e autorizzazione delle scommesse a quota fissa.

- addetto quote - Profilo esemplificativo: predispone e trasmette alle agenzie ed ai terzi il materiale funzionale alla corretta applicazione delle quote elaborate e/o approvate dai quotisti di primo livello.

Quinto livello

- addetto scommesse - Profilo esemplificativo: addetto alla ricezione ed al pagamento delle giocate previa autorizzazione anche meccanografica/informatica (sportellista).

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo III - Instaurazione del rapporto di lavoro - Capo III - Passaggio di qualifica — **Articolo 105 — Passaggi di livello**

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno ad personam avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.

Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo I - Orario di lavoro — **Articolo 120 — Riposo giornaliero e settimanale**

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, potranno essere concordate modalità di deroga al riposo giornaliero di 11 ore consecutive di cui all'art. 17 del D.Lgs. 66/2003.

In sede di contrattazione aziendale potranno essere concordate deroghe alle modalità di fruizione del riposo giornaliero.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo II - Lavoro straordinario e lavoro ordinario notturno — **Articolo 138 — Registro lavoro straordinario**

Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle Organizzazioni Sindacali regionali e provinciali o comprensoriali, presso la sede della locale Associazione Imprenditoriale.

Il registro di cui al presente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge e regolamentari.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo III - Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti — **Articolo 142 — Festività**

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:

a) Festività nazionali

- 1) 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione
- 2) 1° maggio - Festa dei lavoratori
- 3) 2 giugno - Festa della Repubblica

b) Festività infrasettimanali

- 1) il 1° giorno dell'anno;
- 2) l'Epifania;
- 3) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- 4) il 15 agosto - festa dell'Assunzione;
- 5) il 1° novembre - Ognissanti;
- 6) l'8 dicembre - Immacolata Concezione;
- 7) il 25 dicembre - Natale;
- 8) il 26 dicembre - S. Stefano;
- 9) la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempreché non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di continuità.

Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera, qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione, nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 193.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo IV - Ferie — **Articolo 148** — Retribuzione ferie

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto, di cui all'art. 193.

Al lavoratore retribuito in tutto o in parte a provvigione il datore di lavoro corrisponderà, durante il periodo di ferie, una quota pari alla media delle provvigioni percepite dagli altri colleghi del negozio o del reparto.

Nelle aziende con un solo dipendente o quando tutto il personale sia in ferie spetterà al singolo dipendente, durante il periodo di ferie, la media mensile delle provvigioni dallo stesso percepita negli ultimi 12 mesi o nel minor periodo di servizio prestato.

Se il dipendente retribuito a provvigione è in ferie e viene sostituito da altro dipendente estraneo al reparto, il lavoratore in ferie avrà diritto ad una quota di provvigioni, a carico del datore di lavoro, pari a quella spettante al suo sostituto.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo V - Congedi, diritto allo studio, aspettative — **Articolo 155** — Permessi per decessi e gravi infermità

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, 1° comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore 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 del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica 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 il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di dieci giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. In mancanza della documentazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore dei permessi retribuiti di cui all'art. 145 del C.C.N.L.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di

permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

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.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo VII - Missioni e trasferimenti — **Articolo 167 — Trattamento retributivo trasporto merci**

Agli addetti al trasporto delle merci a mezzo autocarri e autotreni, comandati a prestare servizio extraurbano, sarà corrisposta, in sostituzione della diaria, una indennità di trasferta forfettariamente determinata nella seguente misura:

- a) 50% (cinquanta per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 193 per le assenze da 9 a 11 ore;
- b) in luogo della precedente aliquota, l'80% (ottanta per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 193 per le assenze superiori a 11 e fino a 16 ore;
- c) in luogo delle precedenti aliquote, il 120% (centoventi per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 193 per le assenze superiori a 16 e fino a 24 ore.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo VIII - Malattie e infortuni — **Articolo 172 — Obblighi del lavoratore**

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo e salvo i casi di forza maggiore, dei quali ultimi il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, legge 11 novembre 1983, n. 638, quattordicesimo comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste agli artt. 219 e 222, del presente contratto.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo IX - Maternità e paternità — **Articolo 185 — Permessi per assistenza al bambino**

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, nei seguenti casi:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata, nei casi di cui alle lettere a), b), c) del capoverso precedente, all'esplicito consenso scritto della madre.

I periodi di riposo di cui al presente articolo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice o del lavoratore ad uscire dall'azienda. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, Legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 151/2001 e al trattamento di fine rapporto.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo XI - Anzianità di servizio — **Articolo 190 — Scatti di anzianità**

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società) il personale ha diritto a dieci scatti triennali.

Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze:

Livelli	Importi in vigore euro
Quadri	25,46
I	24,84
II	22,83
III	21,95
IV	20,66
V	20,30
VI	19,73
VII	19,47

L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Al lavoratore assunto con contratto di apprendistato saranno riconosciuti gli importi degli scatti di anzianità stabiliti per il livello di inquadramento di destinazione fin dal momento dell'instaurazione del rapporto

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo XIII - Trattamento economico — **Articolo 193 — Retribuzione di fatto**

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente art. 191 nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo XV - Cauzioni — **Articolo 208 — Ritiro cauzioni per cessazione rapporto**

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ove non esistano valide ragioni di contestazione da parte del datore di lavoro, il prestatore d'opera dovrà essere posto in condizione di poter ritirare la cauzione entro il termine di quindici giorni dalla data di cessazione dal servizio.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo XXI - Doveri del personale e norme disciplinari — **Articolo 219 — Giustificazione delle assenze**

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.

In relazione alla giustificazione delle assenze in caso di malattia, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, quanto previsto dal presente si realizza anche mediante la comunicazione scritta, a mezzo di fax, mail certificata o raccomandata, del numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato per via telematica dal medico all'Inps.

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art. 193 quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 222.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo VI - Risoluzione del rapporto di lavoro - Capo I - Recesso — **Articolo 227 — Normativa**

Nelle aziende comprese nella sfera di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, dell'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e della legge 11 maggio 1990, n. 108, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 c.c. e art. 226 del presente contratto) o per "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

In caso di licenziamento per "giustificato motivo con preavviso" il lavoratore può chiedere entro 15 giorni dalla comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 7 giorni dalla richiesta.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo e terzo comma del presente articolo è inefficace.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo VI - Risoluzione del rapporto di lavoro - Capo III - Trattamento di fine rapporto — **Articolo 234** — Cessione o trasformazione dell'azienda

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della ditta e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l'indennità prevista nel presente contratto per il caso di licenziamento, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale con tutti i diritti ed oneri competenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo III - Instaurazione del rapporto di lavoro - Capo I - Classificazione del personale — **Articolo 100 Ter** — Classificazione del personale per le attività ausiliarie, della sosta e dei parcheggi

Ferma restando la disciplina della classificazione del personale prevista nel C.C.N.L., le parti convengono di inserire le seguenti specifiche figure professionali nella suddetta classificazione del personale:

Primo livello

- responsabile di area;
- professional senior.

Secondo livello

- responsabile di struttura;
- professional junior.

Terzo livello

- capo squadra di addetti al controllo della sosta;
- capo sala operativa;
- capo squadra di unità tecnico-manutentiva;
- capo unità operativa.

Quarto livello

- addetti ad attività prevalente di ausiliario alla sosta (art. 17 comma 132 legge 15.5.1997 n. 127);
- addetti alla manutenzione per interventi di carattere non ordinario sulle attrezzature e sugli impianti di parcheggio.

Quinto livello

- addetti al controllo della sosta in superficie e in struttura;
- addetti alla movimentazione e regolazione dei flussi auto nei parcheggi;
- sportellista;
- addetti alla manutenzione ordinaria delle attrezzature e della segnaletica;
- addetti alla rimozione e bloccaggio dei veicoli.

Sesto livello

- addetti alla custodia e semplice sorveglianza.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo I - Orario di lavoro — **Articolo 121 — Articolazione dell'orario settimanale**

In relazione alle particolari esigenze del settore del commercio e del terziario, al fine di migliorare il servizio al consumatore, con particolare riferimento ai flussi di clientela e di utenza, anche nelle singole unità, l'azienda potrà ricorrere, con le procedure indicate nel successivo art. 124 anche per singole unità produttive e tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, alle seguenti forme di articolazione dell'orario settimanale di lavoro:

a) 40 ore settimanali.

Si realizza mediante la concessione di mezza giornata di riposo in coincidenza con la chiusura infrasettimanale prevista dalle norme locali in vigore, e per le restanti 4 ore mediante la concessione di un'ulteriore mezza giornata a turno settimanale.

Tenuto conto delle aspirazioni dei lavoratori di usufruire di una delle mezze giornate congiuntamente alla domenica, le parti concordano di costituire a livello territoriale le Commissioni Paritetiche al fine di cercare adeguate soluzioni.

Resta ferma l'applicabilità dell'art. 125.

b) 39 ore settimanali.

Si realizza attraverso l'assorbimento di 36 ore di permesso retribuito di cui al terzo comma dell'art. 145.

Le rimanenti ore di cui all'art. 145, sono disciplinate con i criteri e le modalità previste dallo stesso articolo, ferma restando l'applicabilità dell'art. 125.

c) 38 ore settimanali.

Si realizza attraverso l'assorbimento di 72 ore di permesso retribuito delle quali 16 al primo comma dell'art. 145 e 56 al terzo comma dell'art. 145.

Le rimanenti ore sono disciplinate con i criteri e con le modalità dell'art. 145, ferma restando l'applicabilità dell'art. 125.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo II - Lavoro straordinario e lavoro ordinario notturno — **Articolo 139** — Lavoro ordinario notturno

Si considera lavoro notturno, il lavoro prestato dalla 22 alle ore 6 del mattino.

Le ore di lavoro ordinario prestato di notte verranno retribuite con aliquota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 193 maggiorata del 15%.

La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 193.

Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, festivo e notturno

Lavoro Straordinario (dalla 41ª alla 48ª ora)	15%
Lavoro Straordinario (eccedente la 48ª ora)	20%
Lavoro notturno	15%
Straordinario festivo	30%
Straordinario notturno	50%

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo III - Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti — **Articolo 143** — Retribuzione prestazioni festive

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente art. 142, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dagli artt. 137 e 196 di questo stesso contratto.

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo IV - Ferie — **Articolo 149** — Ferie in caso di cessazione rapporto

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo V - Congedi, diritto allo studio, aspettative — **Articolo 156** — Aspettativa per gravi motivi familiari

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, 2° comma, della legge n. 53/2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, il lavoratore, anche apprendista, ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.

Il datore di lavoro è tenuto entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. Casi d'urgenza saranno esaminati entro 3 giorni lavorativi.

L'eventuale diniego, 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 e/o alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi 10 giorni.

Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, intendendosi per tale periodo di aspettativa superiore ad un quarto della durata del contratto, frazionabile al massimo in due periodi. Potrà essere negato inoltre quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

Ove ricorra una delle ipotesi di cui al comma precedente, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo del preavviso.

Il congedo di cui al presente articolo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 4, 1° comma della legge 8 marzo 2000, n. 53, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti a qualsiasi titolo spettanti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia 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 lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

In caso di contrasto sulla presenza dei gravi e comprovati motivi familiari o in relazione al diniego, la parte che ne abbia interesse potrà far ricorso alla Commissione Paritetica territoriale di conciliazione che dovrà convocare le parti entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta, ed al Collegio Arbitrale.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo VII - Missioni e trasferimenti — **Articolo 168 — Trasferimenti**

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

a) al lavoratore che non sia capofamiglia:

1. il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
2. il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;

b) al lavoratore che sia capofamiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:

1. il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;
2. il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti. In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

Le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo VIII - Malattie e infortuni — **Articolo 173** — 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. 232 e 233, del presente contratto, salvo quanto disposto dal successivo art. 179.

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.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo IX - Maternità e paternità — **Articolo 186** — Normativa

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.

Ai sensi del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza, fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro nonché fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

Il divieto di licenziamento opera anche per il lavoratore padre in caso di fruizione del congedo di cui all'art. 28 del citato D.Lgs. 151/2001, per tutta la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

La prescrizione di cui sopra si applica anche ai casi di adozione e affidamento sulla base della disciplina di cui all'art. 54, comma 9, del suddetto D.Lgs. 151/2001.

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'art. 4, D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 232. Le dimissioni dovranno in ogni caso essere convalidate.

La disposizione di cui al comma che precede si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione delle lavoratrici e lavoratori in congedo può avvenire anche con anticipo fino a due mesi rispetto al periodo di inizio del congedo.

Ai sensi della Legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195.

In caso di adozioni internazionali, il lavoratore potrà chiedere un periodo di aspettativa non retribuita di 30 giorni frazionabili in due parti durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva prima dell'ingresso del minore in Italia.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo XIII - Trattamento economico — Articolo 194 — Retribuzione mensile

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale. Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo XXI - Doveri del personale e norme disciplinari — **Articolo 220** — Rispetto orario di lavoro

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 222.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo VI - Risoluzione del rapporto di lavoro - Capo I - Recesso — **Articolo 228** — Nullità del licenziamento

Ai sensi delle leggi vigenti, il licenziamento determinato da ragioni di sesso, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione attiva ad attività sindacali è nulla, indipendentemente dalla motivazione adottata.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo VI - Risoluzione del rapporto di lavoro - Capo III - Trattamento di fine rapporto — **Articolo 235** — Fallimento dell'azienda

In caso di fallimento della azienda, il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti nel presente contratto, ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo III - Instaurazione del rapporto di lavoro - Capo I - Classificazione del personale — **Articolo 100 Quater** — Classificazione del personale dei dipendenti dagli agenti immobiliari

Ferma restando la disciplina della classificazione del personale prevista nel C.C.N.L., le parti convengono di inserire le seguenti specifiche figure professionali nella suddetta classificazione del personale.

Quadri

- preposto ai sensi dell'art. 11 D.M. n. 452/90;
- capo del personale;
- responsabile pubbliche relazioni;
- responsabili di filiale operativa.

Primo Livello

- capi servizio o responsabili settore contratti;
- capi servizio o responsabili settore vendite;
- capi servizio o responsabili settore contabilità;
- capi servizio o responsabili settore pubblicità;
- capi servizio o responsabili settore acquisizione incarichi.

Secondo Livello

- addetti esclusivamente alle informazioni ai clienti e all'organizzazione degli archivi degli immobili disponibili alla vendita e alla locazione;
- addetti alle acquisizioni degli incarichi con capacità di effettuare stime;
- addetti ai servizi di gestione degli immobili turistici;
- addetti alle vendite.

Terzo Livello

- addetti alle informazioni ai clienti con incarichi specifici nell'ambito della conservazione degli archivi immobili, degli archivi anagrafici e degli atti in genere;
- addetti all'accettazione clienti nell'ambito della locazione in località turistiche;
- bozzettisti e addetti alla pubblicità con incarichi di rilevamento dei dati statistici della pubblicità medesima;
- impiegati con mansioni di contatto con il pubblico previste al IV livello in grado di parlare e scrivere una o più lingue straniere ai quali ne sia richiesta la prestazione;
- disegnatori non progettisti con mansioni di rilevamento e/o sviluppo di particolari esecutivi, nonché con mansioni di rilevamento planimetrico e prospettico, anche in più dimensioni, di ogni tipo di immobile;
- visuristi presso l'U.T.E., la Conservatoria Registri Immobiliari e gli uffici tecnici comunali;
- incaricati alle visite immobiliari con delega di trattativa.

Quarto Livello

- addetti di segreteria con mansioni esclusivamente d'ordine;
- segretari unici con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine che eventualmente tengano anche contatti informativi con la clientela;
- accompagnatori alle visite immobiliari;
- addetti anche a servizi esterni per il disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso Enti, Istituti ed Uffici sia pubblici che privati.

Quinto Livello

- addetti alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate, di registri e repertori obbligatori.

Le qualifiche di responsabile di agenzia, preposto, capo servizio o responsabile dei settori contratti, vendite e acquisizione incarichi - responsabile di succursale di studio immobiliare e addetto alle acquisizioni degli incarichi con capacità di effettuare stime, incaricati alle visite immobiliari con delega di trattativa, sono lavoratori dipendenti su cui ricade l'obbligo di iscrizione al ruolo di cui all'art. 2 della L. 39/89, sezione Agenti Immobiliari e/o Agenti muniti di mandato a titolo oneroso.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo I - Orario di lavoro —

Articolo 122 — Personale non soggetto a limitazioni orarie

Ai sensi dell'art. 17 comma 5 del D.Lgs. 66/2003, le disposizioni dello stesso D.Lgs. relative all'orario di lavoro non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo III - Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti —

Articolo 144 — Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge

Ai sensi delle vigenti disposizioni, le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 191, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo IV - Ferie —

Articolo 150 — Richiamo lavoratore in ferie

Per ragioni di servizio, il datore di lavoro potrà chiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermi restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo V - Congedi, diritto allo studio, aspettative — **Articolo 157** — Congedo matrimoniale

Al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di giorni quindici di calendario.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 193.

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo VII - Missioni e trasferimenti — **Articolo 169** — Disposizioni per i trasferimenti

A norma dell'art. 13 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo VIII - Malattie e infortuni — **Articolo 174** — Trattamento economico di malattia

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e

anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, Legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, Legge 29 febbraio 1980, n. 33;

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 50% (cento per cento) per primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
- 3) 85% (ottantacinque per cento) per i giorni dal 21° in poi

della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 193.

L'importo di cui al n. 1 della lettera b) sarà corrisposto solo per i primi quattro eventi, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento.

Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista al precedente comma, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:

- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;
- sclerosi multipla o progressiva e le patologie di cui all'art. 179, terzo comma, documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale
- gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto, ai sensi dell'art. 2, della Legge 29 febbraio 1980, n. 33, a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi artt. 176 e 181 né agli apprendisti.

In attuazione dell'art. 20 del D.L. 112/2008, convertito in Legge n. 133/2008, le Parti convengono che i datori di lavoro potranno avvalersi della facoltà di corrispondere direttamente, in sostituzione dell'INPS, il trattamento economico di malattia nelle misure e con le modalità previste dal presente articolo, con conseguente esonero dal versamento del relativo contributo all'INPS.

La materia disciplinata dal presente articolo potrà essere oggetto di intese a livello aziendale.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo XIII - Trattamento economico — **Articolo 195 — Quota giornaliera**

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 177.

Le parti si danno atto che con l'adozione del divisore convenzionale di cui al presente articolo hanno inteso stabilire l'equivalenza di trattamento sia per le trattenute sia per il pagamento delle giornate lavorative.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo XXI - Doveri del personale e norme disciplinari —

Articolo 221 — Comunicazione mutamento di domicilio

È dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo VI - Risoluzione del rapporto di lavoro - Capo I - Recesso —

Articolo 229 — Nullità del licenziamento per matrimonio

Ai sensi dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'art. 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo VI - Risoluzione del rapporto di lavoro - Capo III -

Trattamento di fine rapporto — Articolo 236 — Decesso del dipendente

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo III - Instaurazione del rapporto di lavoro - Capo I - Classificazione del personale — Articolo 100 Quinquies — Classificazione del personale per i dipendenti da imprese che svolgono attività esclusiva dell'information and communication technology

Le aziende che svolgono esclusivamente attività nell'Information and Communication Technology sono connotate da particolari caratteristiche, quali la continua evoluzione delle tecnologie, i periodici e frequenti adeguamenti nelle competenze e conoscenze, nonché la necessità di adeguamenti e rivisitazioni degli organici; per l'individuazione di qualificazioni professionali ICT nelle suddette aziende ICT è stato elaborato a livello europeo l'e-Competence Framework (c.d. e-CF), quale sistema di riferimento per competenze professionali e manageriali, che permette di far dialogare fra di loro sistemi di riferimento esistenti a livello internazionale, nazionale e delle singole imprese; tale framework di riferimento risulta utile da adottare, in quanto le definizioni fornite da e-CF sono conformi alle esigenze delle aziende e dei lavoratori, e sono espresse nel loro linguaggio; l'e-CF è progettato per mettere in relazione specifici skills e modelli di profili professionali (per esempio AITTS, Cigref, EUCIP, SFIA, etc.) che provengono da differenti culture ed esperienze in Europa e fornisce, inoltre, una traduzione di questi approcci e nello stesso tempo dà identità europea; Sulla base delle premesse, la lettura della matrice sottostante, unitamente alla declaratoria prevista per ogni singolo livello contrattuale, può consentire il corretto Inquadramento dei profili definiti con e-CF all'interno di una impresa ICT.

Livelli C.C.N.L.	Livello di competenza E-CF
1	E-5
2	E-4
3	E-3
4	E-2
5	E-1
6	

Qualifica	Mansioni	Inquadramento
Account manager	Costruisce relazioni di business con i clienti per favorire la vendita di hardware, software, servizi di telecomunicazioni o ICT. Identifica opportunità e gestisce l'acquisizione e la consegna dei prodotti. Ha la responsabilità di raggiungere i target di vendita e mantenere i margin	2

Business analyst	Identifica aree dove sono necessari cambiamenti del sistema informativo per supportare il business plan e ne controlla l'impatto in termini di gestione del cambiamento. Contribuisce ai requisiti funzionali generali dell'azienda per quanto riguarda l'area delle soluzioni ICT. Analizza le esigenze di mercato e le traduce in soluzioni ICT	2
Business information manager	Gestisce ed implementa gli aggiornamenti delle applicazioni esistenti e le attività di manutenzione sulla base dei bisogni, dei costi e dei piani concordati con gli utenti interni. Assicura la qualità di servizio e la soddisfazione del cliente interno	3
Chief information officer (CIO)	Definisce ed implementa la governance e la strategia ICT. Determina le risorse necessarie per l'implementazione della strategia ICT. Anticipa l'evoluzione del mercato ICT ed i bisogni di business dell'azienda. Contribuisce allo sviluppo del piano strategico aziendale. Conduce o partecipa in progetti di più grande cambiamento	1
Database administrator	Assicura la progettazione e la realizzazione (Developer), o assicura la manutenzione e la riparazione del data base dell'azienda (Administrator) per supportare soluzioni di sistema informativo in linea con le necessità di informazioni del business. Verifica lo sviluppo e il disegno delle strategie di database, monitorando e migliorando la capacità e le performance del database, e pianificando per bisogni di espansioni futuri. Pianifica, coordina e realizza misure di sicurezza per salvaguardare il database	3
Developer	Assicura la realizzazione e l'implementazione di applicazioni ICT. Contribuisce alla pianificazione ed al disegno di dettaglio. Compila programma di diagnostica e progetta e scrive codice per sistemi operativi ed il software per assicurare il massimo della funzionalità e dell'efficienza	4
Digital media specialist	Disegna, imposta e codifica applicazioni multimediali e website per ottimizzare la presentazione delle informazioni, inclusi i messaggi di marketing. Fa raccomandazioni sulle interfacce tecniche ed assicura la sostenibilità attraverso l'applicazione di sistemi di gestione dei contenuti appropriati	4
Enterprise architect	Trova l'equilibrio tra le opportunità tecnologiche ed i requisiti dei processi di business. Mantiene una visione unitaria della strategia dell'organizzazione, dei processi, dell'informazione e del patrimonio ICT. Mette in relazione la missione di business, la strategia ed i processi con la strategia IT	2
ICT Consultant	Garantisce il controllo tecnologico per informare gli stakeholder sulle tecnologie emergenti. Prevede e porta a maturazione progetti ICT mediante l'introduzione di tecnologia appropriata. Comunica il valore delle nuove tecnologie per il business. Contribuisce alla definizione del progetto	3
ICT Operation manager	Implementa e mantiene una parte dell'infrastruttura ICT. Assicura che le attività siano condotte in accordo con le regole, i processi e gli standard aziendali. Prevede i cambiamenti necessari secondo la strategia ed il controllo dei costi dell'organizzazione. Valuta e suggerisce investimenti basati su nuove tecnologie. Assicura l'efficacia dell'ICT e la gestione dei rischi associati	3
ICT Security manager	Definisce la politica di sicurezza del Sistema di Informazioni. Gestisce la diffusione della sicurezza attraverso tutti i sistemi informativi. Assicura la fruizione delle informazioni disponibili. Riconosciuto come l'esperto di politica di sicurezza ICT dagli stakeholder interni ed esterni	3
ICT security specialist	Propone ed implementa i necessari aggiornamenti della sicurezza. Consiglia, supporta, informa e fornisce addestramento e consapevolezza sulla sicurezza. Conduce azioni dirette su tutta o parte di una rete o di un sistema. È riconosciuto come l'esperto tecnico della sicurezza ICT dai colleghi	4
ICT trainer	Fornisce la conoscenza e gli skill necessari per assicurare che i discenti siano effettivamente capaci di svolgere i loro compiti sul posto di lavoro	4
Network Specialist	Gestisce ed opera sul sistema di informazioni in rete, risolvendo problemi ed errori per assicurare definiti livelli di servizio. Monitorizza e migliora le performance della rete	4
Project manager	Definisce, implementa e gestisce progetti dal concepimento iniziale alla consegna finale. Responsabile dell'ottenimento di risultati ottimali, conformi agli standard di qualità, sicurezza e sostenibilità nonché coerenti con gli obiettivi, le performance, i costi ed i tempi definiti	3

Quality assurance manager	Agisce e mette in essere un approccio della qualità ICT conforme alla cultura aziendale. Assicura che i controlli del management siano correttamente implementati per salvaguardare il monio, l'integrità dei dati e l'operatività. È focalizzato ed impegnato nel raggiungimento degli obiettivi di qualità e controlla statistiche per prevedere i risultati della qualità	3
Service desk agent	Fornire supporto all'utente per eliminare errori dovuti a problemi o ad aspetti critici dell'ICT. L'obiettivo principale è di consentire all'utente di massimizzare la produttività attraverso un uso efficiente delle attrezzature ICT o delle applicazioni software	4
Service manager	Gestisce la definizione dei contratti di Service Level Agreements (SLA), Operational Level Agreements (OLA) ed i Key Performance Indicators (KPI). Negozia i contratti nei vari contesti di business o con i clienti e in accordo con il Business IS Manager. Gestisce lo staff che monitorizza, registra e soddisfa gli SLA. Cerca di mitigare gli effetti in caso di non raggiungimento degli SLA. Contribuisce allo sviluppo del budget di manutenzione tenendo conto delle organizzazioni di business/finanza 3	2
System administrator	Installa software, configura ed aggiorna sistemi ICT. Amministra quotidianamente l'esercizio del sistema al fine di soddisfare la continuità del servizio, i salvataggi, la sicurezza e le esigenze di performance	2
System analyst	Assicura il disegno tecnico e contribuisce all'implementazione di nuovo software e/o di miglioramenti	2
System architect	Disegna, integra e realizza soluzioni ICT complesse da un punto di vista tecnico. Assicura che le soluzioni tecniche, procedure e modelli di sviluppo siano aggiornati e conformi agli standard. È al corrente degli sviluppi tecnologici e li integra nelle nuove soluzioni. Agisce da team leader per gli sviluppatori e gli esperti tecnici	3
Technical analyst	Definisce specifiche tecniche dettagliate e contribuisce in modo diretto alla creazione o modifica efficace di sistemi applicativi complessi, mediante l'utilizzo di appositi standard e strumenti. Garantisce che i risultati rispondano ai requisiti di business, sia in termini di progettazione tecnica di alta qualità sia in termini di conformità con le specifiche funzionali concordate	3
Technical specialist	Mantiene in modo efficace hardware/software. Responsabile di una puntuale ed efficace riparazione al fine di garantire una performance ottimale del sistema e un'alta soddisfazione del cliente	4
Test specialist	Contribuisce alla correttezza e la completezza di un sistema garantendo che la soluzione soddisfi i requisiti tecnici e dell'utente. Contribuisce in differenti aree dello sviluppo del sistema, effettuando il testing delle funzionalità del sistema, identificando le anomalie e diagnosticandone le possibili cause	4

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo I - Orario di lavoro —

Articolo 123 — Retribuzione ore eccedenti l'articolazione dell'orario di lavoro

Le ore di lavoro eccedenti l'articolazione dell'orario di lavoro di cui all'art. 121, lettere b) e c) e all'art. 122, fino al raggiungimento dell'orario normale settimanale previsto dall'art. 118 seconda parte, verranno retribuite con le maggiorazioni previste dall'art. 137.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo III - Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti — **Articolo 145 — Permessi retribuiti (ROL + ex festività)**

Al Lavoratore saranno concessi brevi permessi retribuiti per giustificati motivi (visite mediche, colloqui insegnanti/genitori, ecc.), richiesti con almeno 1 giorno di anticipo, salvo casi di imprevedibilità e urgenza. I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

Fermo restando il diritto del lavoratore a fruire di detti permessi durante l'anno, il datore di lavoro, ha facoltà di non concedere, al momento della richiesta (e di rinviarne la fruizione in un momento diverso) il permesso, tenendo conto delle esigenze dell'azienda e di quelle del lavoratore.

Saranno fruiti in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54, e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792.

Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori gruppi di permessi, salvo restando l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie, per complessive 56 ore annuali per le aziende fino a 15 dipendenti.

Per le aziende con più di 15 dipendenti i permessi individuali retribuiti sono incrementati di 16 ore:

Resta fermo, altresì, quanto previsto dalla lettera a.2), b) e c) dell'art. 121.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art. 193 in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

Indipendentemente dai regimi di orario adottati in azienda, per tutti i lavoratori assunti successivamente alla data di sottoscrizione del presente C.C.N.L., fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui al secondo comma, le ulteriori ore di permesso di cui ai commi terzo e quarto, verranno riconosciute in misura pari al 50%, decorsi due anni dall'assunzione e in misura pari al 100% decorsi quattro anni dall'assunzione.

In caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato di contratti di apprendistato, contratti a tempo determinato e contratti di inserimento, il computo dei 48 mesi di cui al precedente comma decorrerà dalla data della prima assunzione.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo IV - Ferie — **Articolo 151 — Irrinunciabilità**

Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo V - Congedi, diritto allo studio, aspettative — **Articolo 158 — Diritto allo studio**

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore commerciale, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942, n. 86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea o di master universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio, moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data. Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

Nelle aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti il diritto allo studio è comunque riconosciuto ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare a domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al 3° comma e 5° comma del presente articolo, la direzione aziendale, d'accordo con la Rappresentanza Sindacale ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti 3° e 5° comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

Dei permessi di cui al secondo comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.

È demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni Nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al 1° comma, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.

Eventuali condizioni di miglior favore istituite in relazione al precedente art. 153 si intendono acquisite per i lavoratori interessati, fermo restando che esse non sono cumulabili con le ore di permesso accordate con il presente articolo.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo VIII - Malattie e infortuni — **Articolo 174 Bis** — Trattamento per malattia di breve durata

Al fine di ridurre le assenze per malattie di breve durata, nella aziende con più di 35 dipendenti, viene riconosciuto a ciascun lavoratore annualmente un contributo di euro 150,00.

Ai dipendenti che si assentino per malattie di durata non superiore ai cinque giorni, verrà trattenuta una somma pari ad euro 50,00 per evento. Tale trattenuta opererà solo a partire dal terzo evento morboso.

Le somme non erogate incrementeranno il contributo annuale di cui al secondo comma e saranno suddivise tra i lavoratori che abbiano effettuato un numero di assenze non superiore a 3 eventi di durata massima di 5 giorni.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo XIII - Trattamento economico — **Articolo 196** — Quota oraria

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:

- a) 168, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali;
- b) 182, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 42 ore settimanali;
- c) 195, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 45 ore settimanali.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro - Capo XXI - Doveri del personale e norme disciplinari — **Articolo 222** — Provvedimenti disciplinari

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 191;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi di cui all'art. 217, 1° e 2° comma;
- frazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio; l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

L'importo delle multe sarà destinato all'Ente bilaterale EBILAV. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo VI - Risoluzione del rapporto di lavoro - Capo I - Recesso

Articolo 230 — Licenziamento simulato

Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo VI - Risoluzione del rapporto di lavoro - Capo III - Trattamento di fine rapporto — **Articolo 237** — Corresponsione del trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 45 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.

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

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Costituzione delle parti

L'11 giugno 2015, in Roma

tra:

- la Confederazione Generale Europea delle Associazioni Datoriali, in sigla FEDERDAT, rappresentata dal Presidente;
- l'Associazione datoriale imprese Settori del Terziario, del Commercio e dei Servizi in sigla Assoterziario, rappresentata dal presidente;
- l'Associazione datoriale imprese Settori Turistico Ricettivo, Agro-alimentare ed affini in sigla Assoalimenta, rappresentata dal Presidente;
- l'Associazione europea per la prevenzione, in sigla Assoprevenzione o più brevemente AEP, rappresentata dal presidente;

e

- la Confederazione generale nazionale dei Sindacati dei lavoratori, in sigla CONSIL, rappresentata dal segretario generale;
- FEDERDAT, ASSOTERZIARIO, ASSOALIMENTA, AEP, rappresentate dai Presidenti;

e

- CONSIL;

si è stipulato

il presente Contratto Collettivo di Lavoro per i Dipendenti da Aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi composto di:

- Premessa e sfera di applicazione;
- 2 sezioni;
- 237 articoli;
- 3 tabelle;
- 1 protocollo aggiuntivo.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Premessa Generale

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, costituisce un elemento importante capace di adattarsi alle più diverse esigenze e a favorire la crescita della ricchezza nazionale.

Esso assume, come proprio, lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993, ne realizza, per quanto di competenza del contratto nazionale di lavoro, le finalità e gli indirizzi in materia di relazioni sindacali.

I principi cui si ispira il presente C.C.N.L. sono quelli:

- dell'effettiva tutela e rappresentanza dei lavoratori e delle aziende;
- del metodo partecipativo volto al coinvolgimento dei lavoratori e delle aziende al fine di trovare soluzioni tese alla tutela e al miglioramento delle condizioni dei lavoratori e alla tutela della competitività delle aziende;
- dello sviluppo di politiche mirate all'acquisizione di competenze garantendo una più elevata preparazione culturale e professionale dei giovani, delle donne e degli adulti, in modo da renderne più agevole, da un lato l'ingresso e, dall'altro, la permanenza nel mondo del lavoro, nonché di politiche volte allo sviluppo della ricerca e dell'innovazione ed alla valorizzazione del capitale umano;
- della realizzazione di 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;
- della valorizzazione del sistema della bilateralità.

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 si impegnano all'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. Le parti, inoltre, ribadiscono che, nel settore del commercio, caratterizzato da una diffusa presenza di imprese di piccola dimensione, il contratto nazionale dovrà conservare una funzione di regolatore principale. Esso rappresenta, difatti, lo strumento unitario capace di fornire alle parti sociali il complesso di norme e regole necessarie.

Le Parti, in coerenza con quanto stabilito dal Protocollo del 23 luglio 1993, ritengono tuttora necessario ribadire l'opportunità dell'emanazione di un apposito provvedimento legislativo, inteso a garantire il conseguimento della normalizzazione delle condizioni di concorrenza tra le aziende dei settori rappresentati mediante l'estensione generalizzata del presente sistema normativo contrattuale in tutte le sue articolazioni.

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.

Le Parti si danno atto che, per la coerenza complessiva del nuovo sistema di relazioni sindacali, non potranno essere ripetute le materie previste ai vari livelli di contrattazione e non potranno richiedersi altre materie oltre a quelle previste per ciascun livello (ivi compreso quello della contrattazione aziendale), rispettando le procedure e le modalità di confronto previste nei vari capitoli.

Al fine di risolvere eventuali controversie e prima dell'attivazione della Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 11, su richiesta anche di una delle Parti e nel rispetto di quanto previsto all'ottavo comma dell'art. 16, si ricorrerà ad un confronto tra le Organizzazioni firmatarie del presente contratto, a livello territoriale prima e a livello nazionale poi, da esaurirsi entro 15 giorni dalla data di richiesta dei singoli incontri.

Trascorso tale periodo ed esperite le procedure, le Parti riprendono libertà di azione.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sfera di applicazione del contratto

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, tra tutte le aziende del commercio, che svolgano la propria attività con qualsiasi modalità, ivi comprese la vendita per corrispondenza ed il commercio elettronico, appartenenti ai settori merceologici e categorie qui di seguito specificati ed il relativo personale dipendente.

a) Alimentazione

1. commercio all'ingrosso di generi alimentari;
2. supermercati, supermercati integrati, ipermercati, soft e hard discount;
3. commercio al minuto di generi alimentari (alimentari misti), eccettuate le rivendite di pane e pasta alimentari annesse ai forni;
4. salumerie, salsamenterie e pizzicherie;
5. importatori e torrefattori di caffè;
6. commercio all'ingrosso di droghe e coloniali; commercio al minuto di droghe e coloniali (droghe e torrefazioni);
7. commercio all'ingrosso e al minuto di cereali, legumi e foraggi;
8. commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate, macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carni fresca e congelata;
9. commercio all'ingrosso di pollame, uova, selvaggina e affini;
10. rivendite di pollame e selvaggina;
11. commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti della pesca;
12. commercio all'ingrosso di formaggi, burro, latte, latticini e derivati in genere; commercio al dettaglio di latte (latterie non munite di licenza P.S.) e derivati;
13. commercio all'ingrosso ed in commissione di prodotti ortofrutticoli effettuati nei mercati; commercio al minuto di prodotti ortofrutticoli;

14. commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti vinicoli e affini (vini, mosti, spumanti, liquori, birra, aceto di vino); per quanto riguarda le aziende che esercitano il commercio all'ingrosso di vini, si precisa che si intendono comprese:

- a) le aziende che acquistano uve e mosti, per la produzione di vini, anche tipici e la loro vendita;
- b) le aziende che, oltre ad acquistare uve e mosti per la produzione di vini anche tipici e la successiva loro vendita, effettuano operazioni di acquisto e vendita di vini;
- c) le aziende che esercitano attività di imbottigliamento ed infiascamento;

15. commercio all'ingrosso e al minuto di acque minerali e gassate e di ghiaccio;

16. commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti oleari (oli di oliva e di semi);

17. aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero-caseari;

b) Fiori, piante e affini

1. commercio all'ingrosso e al minuto di fiori e piante ornamentali;
2. commercio di piante aromatiche e officinali e di prodotti erboristici in genere;
3. produttori, grossisti, esportatori e rappresentanti di piante medicinali e aromatiche.

c) Merci d'uso e prodotti industriali

1. grandi magazzini; magazzini a prezzo unico;

2. tessuti di ogni genere, mercerie, maglierie, filati, merletti e trine; confezioni in biancheria e in tessuti di ogni genere; commercianti sarti e sarte; mode e novità; forniture per sarti e sarte; camicerie ed affini; busterie, cappellerie, modisterie; articoli sportivi; commercianti in lane e materassi; calzature, accessori per calzature; pelliccerie; valigie ed articoli da viaggio; ombrellerie, pelletterie; guanti, calze; profumerie, bigiotteria ed affini; trecce di paglia e cappelli di paglia non finiti; abiti usati; tappeti; saccherie, anche se esercitano la riparazione o il noleggio dei sacchi; corderie ed affini;

3. lane sudice e lavate, seme bachi, bozzoli, cascami di seta, fibre tessili varie (canapa, lino, juta, ecc.), stracci e residuati tessili, eccettuati i classificatori all'uso pratese;

4. pelli crude e bovine nazionali, consorzi per la raccolta e salatura delle pelli; pelli crude, ovine e caprine nazionali; pelli crude esotiche non da pellicceria e da pellicceria; pelli conciate (suole, tomaie, ecc.), pelli grezze da pellicceria, pelli per pelletteria e varie, pelli per valigie in genere, cuoio per sellerie;

5. articoli casalinghi, specchi e cristalli, cornici, chincaglierie, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie, terraglie, vetrerie e cristallerie;

6. lastre e recipienti di vetro, vetro scientifico, materie prime per l'industria del vetro e della ceramica;

7. articoli di elettricità, gas, idraulica e riscaldamento eccettuate le aziende installatrici di impianti;

8. giocattoli, negozi d'arte antica e moderna, arredamenti e oggetti sacri; prodotti artistici e dell'artigianato; case di vendita all'asta; articoli per regalo, articoli per fumatori;

9. oreficerie e gioiellerie, argenterie, metalli preziosi, pietre preziose, perle; articoli di orologeria;

10. librai (comprese le librerie delle case editrici e i rivenditori di libri usati); rivenditori di edizioni musicali; cartolai (dettaglianti di articoli di cartoleria, cancelleria e da disegno); grossisti di cartoleria e cancelleria; commercianti di carta da macero; distributori di libri giornali e riviste, biblioteche circolanti;

11. francobolli per collezione;

12. mobili, mobili e macchine per ufficio;

13. macchine per cucire;

14. ferro e acciai, metalli non ferrosi, rottami, ferramenta e coltellinerie; macchine in genere; armi e munizioni; articoli di ferro e metalli; apparecchi TV, radiofonici, elettrodomestici; impianti di sicurezza; strumenti musicali; ottica e fotografia; materiale chirurgico e sanitario; apparecchi scientifici; pesi e misure; pietre coti, per molino, pietra pomice e pietre litografiche; articoli tecnici (cinghie di trasmissione, fibra vulcanizzata, carboni elettrici, ecc.);
 15. autoveicoli (commissionari e concessionari di vendita, importatori, anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine di assistenza e per riparazioni); cicli o motocicli (anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine o laboratori di assistenza e per riparazioni); parti di ricambio ed accessori per automotocicli; pneumatici; olii lubrificanti, prodotti petroliferi in genere (compreso il petrolio agricolo);
 16. gestori di impianti di distribuzione di carburante;
 17. aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione;
 18. carboni fossili, carboni vegetali; combustibili solidi, liquidi e liquefatti;
 19. imprese di riscaldamento;
 20. laterizi, cemento, calce e gesso, manufatti di cemento, materiali refrattari, tubi gres e affini, marmi grezzi e pietre da taglio in genere, ghiaia, sabbia, pozzolana, pietre da murare in genere, pietrisco stradale, catrame, bitumi, asfalti; materiale da pavimentazione, da rivestimento, isolante e impermeabilizzante (marmette, mattonelle, maioliche, piastrelle di cemento e di gres); altri materiali da costruzione;
 21. tappezzerie in stoffa e in carta, stucchi;
 22. prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici;
 23. aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico-farmaceutici;
 24. legnami e affini, sughero, giunchi, saggine ecc.;
 25. rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio;
 26. prodotti per l'agricoltura (fertilizzanti, anticrittogamici, insetticidi; materiale enologico; sementi da cereali, da prato, da orto e da giardino; mangimi e pannelli; macchine e attrezzi agricoli; piante non ornamentali, altri prodotti di uso agricolo);
 27. commercio all'ingrosso delle merci e dei prodotti di cui al presente punto c).
- d) Ausiliari del commercio e commercio con l'estero
1. agenti e rappresentanti di commercio;
 2. mediatori pubblici e privati;
 3. commissionari;
 4. stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili (eccettuati quelli costituiti da industriali nell'interno e al servizio delle proprie aziende);
 5. fornitori di enti pubblici e privati (imprese di casermaggio, fornitori carcerari, fornitori di bordo, ecc.);
 6. compagnie di importazione ed esportazione e case per il commercio internazionale (importazioni ed esportazioni di merci promiscue);
 7. agenti di commercio preposti da case commerciali e/o da società operanti nel settore distributivo di prodotti petroliferi ed accessori;
 8. imprese portuali di controllo;
 9. aziende importatrici di prodotti ortofrutticoli.

e) servizi alle Imprese/alle Organizzazioni, Servizi di rete, Servizi alle persone

1. imprese di leasing;

2. recupero crediti, factoring;
3. noleggio e vendita di audiovisivi;
4. servizi di revisione contabile, auditing;
5. servizi di gestione e amministrazione del personale;
6. servizi di ricerca, formazione e selezione del personale;
7. ricerche di mercato, economiche, sondaggi di opinione, marketing;
8. telemarketing, televendite, call center;
9. consulenza di direzione e organizzazione aziendale, ivi compresa la progettazione e consulenza professionale e/o organizzativa;
10. agenzie di relazioni pubbliche;
11. agenzie di informazioni commerciali;
12. servizi di design, grafica, progettazione, e allestimenti di interni e vetrine;
13. servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità;
14. società per lo sfruttamento commerciale di brevetti, invenzioni e scoperte;
15. agenzie pubblicitarie;
16. concessionarie di pubblicità;
17. aziende di pubblicità;
18. agenzie di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario;
19. promozione vendite;
20. agenzie fotografiche;
21. uffici residences;
22. società di organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere;
23. intermediazione merceologica;
24. recupero e risanamento ambiente;
25. altri servizi alle imprese e alle organizzazioni, quali fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici;
26. aziende del settore della sosta e dei parcheggi;
27. autorimesse e autoriparatori non artigianali;
28. società di carte di credito;
29. uffici cambi extrabancari;
30. servizi fiduciari e finanziari;
31. buying office;
32. agenzie di brokeraggio;
33. attività di garanzia collettiva fidi;
34. aziende ed agenzie di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili;
35. agenzie di operazioni doganali;

36. servizi di richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia, imputazione dati e fotocopiatura;
37. servizi di traduzioni e interpretariato;
38. agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi;
39. vendita di multiproprietà;
40. agenzie pratiche auto;
41. autoscuole;
42. agenzie di servizi matrimoniali;
43. agenzie investigative
44. agenzie di scommesse;
45. servizi di ricerca e consulenza metereologica;
46. agenzie formative, agenzie di sviluppo delle risorse umane e dei servizi formativi promossi dalle Organizzazioni firmatarie il presente C.C.N.L.;
47. agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato ed indeterminato;
48. agenzie di intermediazione;
49. agenzie di ricerca e selezione del personale;
50. agenzie di supporto alla ricollocazione professionale;
51. controllo di qualità e certificazione dei prodotti;
52. attività di animazione di feste, intrattenimento di bambini;
53. altri servizi alle persone.

Le parti si riservano la facoltà di individuare un Protocollo, aggiuntivo al C.C.N.L. del Commercio, che disciplinerà, a parziale deroga ed integrazione del citato C.C.N.L. il tema della classificazione nonché di considerare eventuali inserimenti nella sfera di applicazione del C.C.N.L. del Commercio di attività al momento non ricomprese.

Le parti si danno atto che il presente contratto per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile volto a realizzare maggiori benefici per i lavoratori.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa.

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare la sfera di applicazione e far rispettare, per il periodo di loro validità, il contratto generale e le norme aziendali stipulate in base ai criteri da esso previsti anche in considerazione di quanto disposto in merito dalla legislazione vigente.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Tabella — Tabelle minimi contrattuali da giugno 2015

C.C.N.L. Commercio

Livelli	Minimo	Conting.	Altri elementi	Supermin. individ.	Totale
Q	1.775,11	540,37	262,83		2.578,31

1	1.599,02	537,52	2,07	2.138,61
2	1.383,14	532,54	2,07	1.917,75
3	1.182,21	527,90	2,07	1.712,18
4	1.022,46	524,22	2,07	1.548,75
5	923,73	521,94	2,07	1.447,74
6	829,33	519,76	2,07	1.351,16
7	710,00	517,51	7,23	1.234,74
Vv.Pp. 1° cat.	965,17	530,04	2,07	1.497,28
Vv.Pp. 2° cat.	808,69	526,11	2,07	1.336,87

Note:

Livello Q: indennità di funzione euro 260,76 e terzo elemento in assenza di contrattazione integrativa provinciale euro 2,07;

Livello 7: elemento distinti della retribuzione euro 5,16;

Altri livelli: terzo elemento in assenza di contrattazione integrativa provinciale euro 2,07.

Apprendistato professionalizzante

2 (1°-18° m.)	1.022,46	524,22		1.546,68
2 (19°-36° m.)	1.182,21	527,90		1.710,11
3 (1°-18° m.)	923,73	521,94		1.445,67
3 (19°-36° m.)	1.022,46	524,22		1.546,68
4 (1°-18° m.)	829,33	519,76		1.349,09
4 (19°-36° m.)	923,73	521,94		1.445,67
5 (1°-18° m.)	710,00	517,51		1.227,51
5 (19°-36° m.)	829,33	519,76		1.349,09
6 (1°-12° m.)	710,00	517,51		1.227,51
6 (13°-24° m.)	829,33	519,76		1.349,09

Apprendistato

2 (1°-18° m.)	968,20	424,47		1.392,67
2 (19°-36° m.)	1.175,67	428,67		1.604,34
3 (1°-18° m.)	827,55	420,77		1.248,32
3 (19°-36° m.)	1.004,88	424,93		1.429,81
4 (1°-18° m.)	715,72	417,83		1.133,55
4 (19°-36° m.)	869,09	421,97		1.291,06
5 (1°-12° m.)	646,61	416,31		1.062,92
5 (13°-24° m.)	785,17	420,13		1.205,30

6 (1°-6° m.)	580,53	414,28			994,81
6 (7°-12° m.)	704,93	418,38			1.123,31

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Protocollo — Operatori di vendita

Art. 1 - Classificazione del personale

Agli effetti del presente contratto si considera:

- a) Operatore di Vendita di 1° categoria l'impiegato di concetto, comunque denominato, assunto stabilmente da una azienda con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali ha avuto incarico;
- b) Operatore di Vendita di 2° categoria l'impiegato d'ordine, comunque denominato, assunto stabilmente dall'azienda con l'incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna.

All'Operatore di Vendita potranno essere assegnati compiti alternativi e/o complementari all'attività diretta di vendita, quali la promozione, la propaganda, l'assistenza al punto di vendita.

L'eventuale assegnazione dei compiti anzidetti non comporterà aggravii alle preesistenti situazioni lavorative individuali e dovrà essere motivata da reali esigenze tecniche della distribuzione.

Le parti si danno atto che l'eventuale assegnazione dei compiti alternativi all'attività di vendita non dovrà modificare il profilo professionale dell'Operatore di Vendita sopra indicato.

Il distributore che contemporaneamente alla consegna è incaricato dall'azienda in via continuativa anche del collocamento dei prodotti, viene inquadrato nella categoria di cui al punto b).

Le parti riconoscono il comune interesse alla valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori.

Le aziende, pertanto, nell'intento di perseguire la predetta comune finalità, ove se ne presentino le condizioni di realizzabilità, promuoveranno specifiche iniziative di addestramento volte a far acquisire all'Operatore di Vendita le conoscenze professionali necessarie allo svolgimento dei compiti alternativi e/o complementari all'attività di vendita (promozione, propaganda, assistenza al punto di vendita).

L'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro dell'operatore di vendita dovrà essere basata sul criterio della volontarietà di entrambe le parti.

Il rifiuto dell'operatore di vendita di trasformare il proprio rapporto di lavoro non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

Art. 2 - Assunzione

Fermo restando quanto previsto all'art. 104, del presente C.C.N.L., la lettera di assunzione dell'Operatore di Vendita dovrà contenere anche:

- il periodo di tempo minimo annuale per cui l'azienda si impegna a tenere in viaggio l'Operatore di Vendita;
- eventuali compiti dell'Operatore di Vendita durante il periodo in cui non viaggia, tenuto presente che non debbono essere affidate allo stesso mansioni incompatibili con la sua qualifica;
- i rapporti derivanti dall'eventuale uso di automezzi.

Art. 3 - Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i 60 giorni.

I giorni indicati nel precedente comma devono intendersi di lavoro effettivo.

Durante il periodo di prova il fisso mensile del lavoratore non potrà essere inferiore a quello contrattuale stabilito per la categoria attribuita al lavoratore stesso.

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, e il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

Art. 4 - Prestazione lavorativa settimanale

La prestazione lavorativa del singolo Operatore di Vendita si svolgerà su cinque giornate alla settimana ovvero su quattro giornate intere e due mezza giornate.

La determinazione dei riposi relativi alle due mezza giornate sarà concordata in sede aziendale tenuto conto delle situazioni locali di fatto.

Nelle attività che presentano esigenze di carattere stagionale o connesse al lancio pubblicitario dei prodotti, il godimento della giornata o delle due mezza giornate di non presentazione avverrà nei periodi dell'anno in cui saranno cessate le anzidette esigenze.

a) Resta inteso tra le parti che della diversa distribuzione delle presenze in servizio si terrà conto in modo da non alternare il significato della normativa nel senso che le ipotesi previste nel 1° comma debbono essere tra loro equivalenti.

b) Le festività coincidenti con un giorno di parziale o totale prestazione lavorativa concorrono al raggiungimento delle presenze in servizio di cui al primo comma; le festività coincidenti con un giorno di parziale o totale non prestazione lavorativa non daranno luogo a riposi sostitutivi.

Art. 5 - Riposo settimanale

Fermo restando quanto previsto all'art. 140 del presente C.C.N.L., l'Operatore di Vendita che per ragioni di dislocazione non può, per oltre un mese, recarsi in famiglia, avrà diritto di ottenere in sostituzione del riposo, una licenza corrispondente ai giorni di riposo non fruiti, con facoltà di trasferirsi in famiglia a spese della ditta.

L'Operatore di Vendita per l'estero usufruirà del trattamento di cui sopra, compatibilmente con la dislocazione e in seguito a particolari accordi con la ditta.

Art. 6 - Permessi retribuiti

Al Lavoratore saranno concessi brevi permessi retribuiti per giustificati motivi (visite mediche, colloqui insegnanti/genitori, ecc.), richiesti con almeno 1 giorno di anticipo, salvo casi di imprevedibilità e urgenza. I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

Saranno fruiti in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54, e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792.

Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori permessi per complessive 9 giornate all'anno, salvo restando l'assorbimento, fino a concorrenza, di eventuali trattamenti non previsti dal presente contratto, in materia di riduzione, di permessi e ferie.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il trenta giugno dell'anno successivo.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi a tal fine i periodi in cui non è dovuta a carico del datore di lavoro retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

Art. 7 - Giustificazione delle assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate presso l'azienda entro le 24 ore, per gli eventuali accertamenti.

Nel caso di assenze non giustificate saranno applicate le seguenti sanzioni:

- a) trattenuta della retribuzione giornaliera di fatto e multa non eccedente un importo pari al 10% (dieci per cento) della retribuzione stessa, nel caso di assenza fino a tre giorni;
- b) licenziamento senza preavviso nel caso di assenza oltre tre giorni o in caso di recidiva oltre la terza volta nell'anno solare.

Art. 8 - Part-time

La disciplina sul part-time si applica agli Operatori di Vendita in quanto compatibile con la disciplina della loro prestazione lavorativa settimanale.

Art. 9 - Trasferimenti

L'Operatore di Vendita trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'Operatore di Vendita che non accetti il trasferimento determinato da comprovate esigenze tecniche, organizzative e/o produttive, sarà considerato dimissionario e avrà diritto al trattamento di fine rapporto e al preavviso.

All'Operatore di Vendita che venga trasferito, sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

È dovuta inoltre la diaria per giorni 10 all'Operatore di Vendita celibe o senza congiunti conviventi a carico e per giorni 20 - oltre un giorno per ogni figlio a carico all'Operatore di Vendita con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento l'Operatore di Vendita debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 6 mesi di pigione. Detto rimborso sarà dovuto a condizione che il contratto di affitto sia stato, precedentemente alla comunicazione del trasferimento, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro. Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto all'Operatore di Vendita con un preavviso non inferiore ai 30 giorni.

All'Operatore di Vendita che chiede il suo trasferimento, non competono le indennità di cui sopra.

Art. 10 - Diarie

La diaria fissa, costituirà ad ogni effetto per il 50% parte integrante della retribuzione. Nessuna diaria è dovuta all'Operatore di Vendita quando è in sede a disposizione dell'azienda, nella città ove egli risiede abitualmente.

Qualora, però, durante l'anno non sia stato mandato in viaggio per tutto il periodo convenuto contrattualmente, gli sarà corrisposta una indennità per i giorni di mancato viaggio nella misura seguente:

- a) se ha residenza nella stessa sede dell'azienda, avrà una indennità nella misura di 2/5 della diaria;
- b) se invece l'Operatore di Vendita, con consenso dell'azienda, ha la sua residenza in luogo diverso da quello ove ha sede l'azienda stessa, avrà diritto, oltre al trattamento di cui sopra, al riconoscimento delle maggiori spese sostenute per l'eventuale permanenza nella città ove ha sede l'azienda, per l'esplicazione dei compiti di cui alla lettera e) dell'art. 2.

Qualora l'azienda non corrisponda la diaria, le spese sostenute e documentate dall'Operatore di Vendita per vitto e alloggio nell'espletamento della propria attività fuori della città sede di deposito, di filiale o di residenza contrattuale, sempre che lo stesso non possa per la distribuzione del suo lavoro rientrare nella propria abitazione, saranno rimborsati nei limiti della normalità da individuarsi in sede aziendale tra la direzione aziendale e la rappresentanza sindacale aziendale.

Lo stesso criterio si applica a tutte le altre spese autorizzate dall'azienda.

Le Parti dichiarano pertanto che non si è voluto con tale previsione contrattuale entrare nel merito della determinazione della retribuzione imponibile ai fini fiscali e previdenziali, che resta quindi disciplinata unicamente dalla legislazione vigente.

Art. 11 - Tutela del posto di lavoro

Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, conseguente alla perdita della idoneità a svolgere mansioni di Operatore di Vendita per infortunio sul lavoro l'azienda, qualora proceda entro un anno a nuove assunzioni, riserverà priorità alla domanda di assunzione, eventualmente prodotta, compatibilmente con le norme sul collocamento, e sempreché il posto disponibile possa essere ricoperto in relazione alla diminuita capacità lavorativa ed alle attitudini personali dell'interessato.

Le aziende con più di 80 dipendenti, sempre che non debbano attuare provvedimenti di ristrutturazione con riflessi occupazionali, a richiesta dell'interessato, assumeranno ex novo, entro novanta giorni dalla data di cessazione del rapporto, l'infortunato adibendolo alle mansioni ritenute più opportune in relazione alle esigenze tecnico-organizzative e produttive, anche per quanto concerne il luogo di prestazione del lavoro. Qualora il lavoratore abbia riportato dall'infortunio una invalidità superiore al terzo, dovrà iscriversi nell'elenco degli invalidi del lavoro presso gli uffici provinciali del lavoro, e l'azienda presenterà richiesta di avviamento all'ufficio anzidetto, ai sensi delle norme sul collocamento obbligatorio.

Qualora invece l'invalidità non raggiunga il terzo, il lavoratore dovrà iscriversi nelle liste di collocamento di cui la legge 29 aprile 1949, n. 264.

Le parti convengono che, in ambedue i casi suddetti, la richiesta di avviamento presentata dall'azienda sarà nominativa, ai sensi dell'art. 33 settimo comma, legge n. 300 del 1970. Il rifiuto dell'interessato ad espletare le mansioni di nuova assunzione comporta per l'azienda il venir meno dell'impegno di cui ai primi due commi.

Nei casi in cui all'Operatore di Vendita cui sia richiesto espressamente l'uso dell'automezzo sia sospesa la patente per infrazione commesse, dopo l'entrata in vigore del contratto, durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, allo stesso è data facoltà di richiedere, per un periodo massimo di sei mesi, aspettativa non retribuita né computabile ad alcun effetto contrattuale o di legge.

Art. 12 - Scatti di anzianità

Il personale con qualifica di Operatore di Vendita ha diritto a dieci scatti triennali.

Gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascuna categoria, nelle seguenti misure:

I Categoria	15,50
II Categoria	14,46

L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Art. 13 - Trattamento economico

A decorrere dalle scadenze appresso indicate agli Operatori di Vendita verrà erogato il seguente aumento salariale:

Decorrenza	1.6.2015	1.11.2015	1.6.2016	1.11.2016	1.8.2017
I Categoria	14,16	14,16	14,16	15,10	22,66
II Categoria	11,89	11,89	11,89	12,68	19,02

Indennità di contingenza:

I Categoria	530,04
II Categoria	526,11

L' aumento salariale di cui al presente articolo può essere assorbito, fino a concorrenza, da eventuali elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.

Per l'Operatore di Vendita retribuito anche con provvigione, o con altre forme di incentivo, per retribuzione si intende la media mensile dei guadagni globali percepiti nei dodici mesi precedenti la data di scadenza dell'ultima liquidazione periodica.

Nel caso in cui il rapporto abbia una durata inferiore ad un anno, la media è computata con riferimento al periodo di servizio prestato.

Le parti, nel darsi atto che il sistema retributivo previsto dal presente articolo sostituisce ogni altro sistema precedentemente in atto, riconoscono che restano ferme le condizioni di miglior favore derivanti da contratti provinciali stipulati con riferimento a tale categoria anteriormente all' entrata in vigore del presente contratto.

Art. 14 - Provvigioni

Qualora l'Operatore di Vendita sia retribuito anche con provvigione sugli affari, questa gli sarà corrisposta solo sugli affari andati a buon fine.

Nel caso di fallimento o di provata insolvenza del cliente, non sarà dovuta all'Operatore di Vendita alcuna provvigione sulla percentuale di reparto o di concordato, se questa sia inferiore al sessantacinque per cento. All'Operatore di Vendita spetterà però integralmente la provvigione nel caso di contratti che, essendo stati già approvati, siano successivamente stornati dalla ditta senza giustificato motivo e non giungano a buon fine per colpa di essa.

Le provvigioni maturate saranno attribuite e liquidate, salve le condizioni di miglior favore, ogni mese successivo a quello in cui l'affare è andato a buon fine, esibendo ove occorra copia delle fatture.

La liquidazione dovrà farsi in base all'importo netto delle fatture, dedotti vuoti, diritti fiscali, eventuali porti ed imballi.

Non si dovranno dedurre quegli sconti extra o abbuoni o resi derivanti tutti da colpa della ditta; non sono altresì deducibili sconti extra o abbuoni concordati dalla ditta dopo la conclusione dell'affare, all'atto o dopo l'emissione della fattura e che siano dovuti ad iniziativa esclusiva della ditta medesima.

All'Operatore di Vendita retribuito anche con provvigione, spetterà la provvigione anche sugli affari fatti dalla ditta senza il suo tramite (affari indiretti) con la clientela da esso regolarmente visitata nella zona normalmente affidatagli oppure, ove non esista una zona determinata, con la clientela abitualmente e regolarmente da esso visitata. La provvigione è dovuta anche sugli affari conclusi prima della risoluzione o cessazione del rapporto e la cui esecuzione deve avvenire dopo la fine del rapporto stesso.

Eventuali deroghe dovranno essere preventivamente concordate fra la ditta e il dipendente Operatore di Vendita.

Art. 15 - Mensilità supplementari

Fermo restando quanto previsto agli articoli 204 e 205 del presente C.C.N.L. nel caso di assenza dovuta a malattia o infortunio, oltre ai dodicesimi relativi ai mesi di servizio effettivamente prestati, competeranno anche i dodicesimi relativi alle assenze anzidette, limitatamente al periodo di obbligatoria conservazione del posto.

Art. 16 - Rischio macchina

Fermo restando l'accollo all'Operatore di Vendita della franchigia di 130,00 per ogni sinistro, le spese di riparazione dell'automezzo per incidenti passivi provocati - senza dolo - dagli Operatori di Vendita durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative saranno sostenute dalle aziende nella misura dell'ottanta per cento e comunque con un massimale di 3.000,00 anche con forme assicurative o altre equivalenti convenzionalmente pattuite tra le parti interessate, fermo il diritto di controllo sulla effettività del danno e sulla corrispondenza della fattura. L'uso dell'automezzo deve essere comunque preventivamente autorizzato dall'azienda.

Art. 17 - Preavviso

I termini di preavviso sono i seguenti:

- a) fino a 5 anni di servizio compiuti: 30 giorni;
- b) oltre 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti: 45 giorni;
- c) oltre 10 anni di servizio compiuti: 60 giorni.

I termini di preavviso di cui sopra decorrono dalla fine o dalla metà di ciascun mese.

Art. 18 - Trattamento di fine rapporto

Fermo restando quanto previsto all'art. 233 del presente C.C.N.L. è facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, dedurre dal trattamento di fine rapporto quanto l'Operatore di Vendita percepisca, in conseguenza del licenziamento, per eventuali atti di previdenza (Casse Pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda.

Art. 19 - Trattenimento in sede

Qualora l'Operatore di Vendita retribuito anche con provvigione fosse trattenuto in sede per oltre un terzo del tempo in cui dovrebbe rimanere in viaggio in base al suo contratto individuale, il rapporto d'impiego si intenderà risolto, su richiesta del viaggiatore stesso, con diritto, da parte di questi, a considerarsi licenziato a tutti gli effetti e a percepire le relative indennità, compresa quella di mancato preavviso.

Art. 20 - Provvedimenti disciplinari

Fermo restando quanto previsto dal precedente art. 7 per le assenze ingiustificate, la inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che li accompagnano:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di mezza giornata di retribuzione;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni dieci;
- 5) licenziamento disciplinare, senza preavviso e con altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).

Salvo ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento in tronco) si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di infedeltà verso la ditta in armonia con le norme di cui all'art. 2105 c.c., e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio, nonché nei casi previsti dall'art. 7 del presente Protocollo ed in quelli di cui all'art. 2119 c.c.

Art. 21 - Diritti sindacali

Nelle unità produttive che occupano più di quindici Operatori di Vendita, le OO.SS. firmatarie del presente contratto possono designare, singolarmente o unitariamente, i dirigenti delle rappresentanze sindacali da scegliersi tra gli Operatori di Vendita dell'unità produttiva stessa.

In relazione alle peculiari caratteristiche dell'attività degli Operatori di Vendita, potrà essere unitariamente designato un rappresentante sindacale aziendale anche presso imprese di minori dimensioni che non abbiano alle proprie dipendenze quindici Operatori di Vendita, sempreché il numero complessivo dei dipendenti dell'impresa sia superiore alle quindici unità e gli Operatori di Vendita siano più di sette.

Le parti concordano inoltre che, nel caso di imprese che non abbiano presso nessuna unità produttiva nell'ambito provinciale, regionale o nazionale un numero di Operatori di Vendita di almeno quindici unità, le OO.SS. firmatarie potranno costituire una rappresentanza sindacale degli Operatori di Vendita presso una sede dell'impresa, rispettivamente ad ambito provinciale, regionale o nazionale - purché in quell'ambito il numero degli Operatori di Vendita sia almeno di quindici unità - designando i dirigenti nella misura indicata al primo comma, ovvero in ragione di un dirigente RSA ogni cinquanta Operatori di Vendita (o frazione superiore a venticinque), nella sola ipotesi che questi ultimi facciano direttamente capo alla sede centrale.

Ai suddetti dirigenti saranno concessi, per il disimpegno delle loro funzioni, permessi nella misura di quattro giorni all'anno. Nel caso che il dirigente svolga la sua attività di lavoro in una zona che disti oltre duecentocinquanta chilometri dalla sede dell'azienda, egli potrà richiedere un ulteriore giorno di permesso ogni trimestre.

La disciplina del presente articolo si applica nei confronti dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali i cui nominativi e le relative variazioni siano stati comunicati per iscritto dalle OO.SS. firmatarie all'azienda cui l'Operatore di Vendita appartiene, per il tramite della competente Associazione territoriale. Il lavoratore che intenda esercitare il diritto di cui al comma 4 deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 giorni prima.

Quanto riconosciuto in tema di rappresentanze sindacali aziendali con il presente articolo non è cumulabile con quanto eventualmente già riconosciuto in sede aziendale o territoriale o con quanto dovesse derivare da disposizioni di legge successive.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive, presso le quali esistano RSA, possono essere istituiti organi di coordinamento a livello centrale, nominati nell'ambito dei dirigenti RSA, per formare un esecutivo composto da:

- 3 dirigenti fino a venticinque unità produttive;
- 6 dirigenti da ventisei unità a settanta;
- 9 dirigenti oltre settanta unità.

Ai dirigenti dell'esecutivo di cui sopra saranno concessi, in aggiunta ai permessi di cui sopra, ulteriori cinque giorni ogni anno solare per il disimpegno dei compiti attinenti al coordinamento dell'attività sindacale nell'ambito aziendale.

Agli effetti di quanto stabilito nel presente articolo sono da considerarsi, altresì, dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali degli Operatori di Vendita del commercio i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse. L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata per iscritto con lettera raccomandata alla ditta e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. I componenti dei Consigli o Comitati suddetti hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi stessi, nella misura di nove giorni annui. Qualora il dirigente sindacale di cui al presente articolo sia contemporaneamente componente di più Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali degli Operatori di Vendita del commercio, potrà usufruire di ulteriori 7 giorni annui.

Nelle unità produttive con più di quindici Operatori di Vendita l'assemblea si svolgerà giusta la previsione dell'art. 20 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Qualora gli Operatori di Vendita dipendano dalla sede centrale ed abbiano una propria rappresentanza sindacale ai sensi del presente articolo, in considerazione delle peculiari caratteristiche della prestazione lavorativa, per lo svolgimento delle assemblee di cui all'art. 20 della legge n. 300, i lavoratori interessati potranno assentarsi dal lavoro per un massimo di due giorni nel corso dell'anno di calendario, con decorrenza della retribuzione.

Art. 22 - Contrattazione integrativa a livello aziendale

Nelle aziende che occupano oltre sette Operatori di Vendita è istituito un premio aziendale nella misura del 10% dei minimi garantiti previsti dal C.C.N.L.

Con tale premio si intendono assolti tutti gli adempimenti derivanti per la parte economica della contrattazione aziendale. Il premio aziendale è inoltre assorbito da anticipi concessi in conto di futuri miglioramenti e da altri elementi retributivi dichiarati assorbibili.

Qualora in sede aziendale insorgano problemi applicativi della norma le parti si impegnano ad incontrarsi per la loro soluzione.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo II - Apprendistato — **Articolo 48** — 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.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo II - Apprendistato — **Articolo 49** — 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, ai sensi dell'articolo 49, comma 5 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo II - Apprendistato — **Articolo 50** — Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro 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 sottoporre l'apprendista 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 all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Le aziende daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo II - Apprendistato — **Articolo 51** — Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- a) 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;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- d) 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 di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo II - Apprendistato — **Articolo 52** — Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Ferme restando il godimento delle ore di permesso di cui al primo comma dell'art. 145, le ulteriori ore di permesso di cui ai commi terzo e quarto del medesimo art. 145 verranno riconosciute in misura pari al 50% decorso un periodo pari alla metà della durata del contratto e in misura pari al 100% dal termine del periodo di apprendistato.

Tale disciplina si applica agli apprendisti assunti dalla data di stipula del presente C.C.N.L.

Le ore di insegnamento di cui alla lettera d) del precedente art. 50, sono comprese nell'orario di lavoro.

Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui all'art. 118 e seguenti, ferme restando le ore di formazione medie annue di cui all'art. 57 e le durate di cui all'art. 55.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo II - Apprendistato — **Articolo 53** — Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato, il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel sesto livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al settimo livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.

È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Per l'apprendistato per la qualifica professionale al lavoratore è riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione almeno nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo II - Apprendistato — **Articolo 54** — 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 di cui all'art. 173, 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.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo II - Apprendistato — **Articolo 55** — Durata dell'apprendistato

La L. 92/2012 ha introdotto una durata minima di 6 mesi, fatte salve durate inferiori per le attività svolte in cicli stagionali. Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

Livelli	Mesi
II	36
III	36
IV	36
V	36
VI	24

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'impiego di cui al D.Lgs. n. 469/97, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed anche in relazione alla regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato, che è rimessa alle Regioni, tra le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali possono essere realizzate intese diverse. Le predette intese devono essere trasmesse agli Enti Bilaterali Territoriali.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo II - Apprendistato — **Articolo 56** — Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna, per il tramite della formazione a distanza "FAD" e attraverso strumenti e-learning, finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali - di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo II - Apprendistato — **Articolo 57** — Formazione: durata

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, di almeno 120 ore per anno. 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 dalle Regioni.

Al secondo livello di contrattazione potrà essere, stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

È in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo II - Apprendistato — **Articolo 58** — Formazione: contenuti

Per la formazione degli apprendisti, le aziende dovranno procedere all'approvazione dei piani formativi da parte degli Enti Bilaterali. 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.

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/Città Metropolitane ed associazioni territoriali datoriali e sindacali competenti, con particolare riferimento alle iniziative formative promosse congiuntamente attraverso gli Enti Bilaterali.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo II - Apprendistato — **Articolo 59** — Tutor

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, lett. d), D.Lgs. n. 167/2011, l'attuazione del programma formativo, nel rispetto dei parametri previsti dagli allegati 1 e 2, è seguita dal tutor aziendale, interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo II - Apprendistato — **Articolo 60** — Apprendistato professionalizzante degli addetti alla revisione contabile

L'apprendistato nelle società che svolgono attività di revisione e organizzazione contabile è finalizzato all'acquisizione da parte del lavoratore delle competenze necessarie a svolgere l'attività di assistente revisore contabile e solo successivamente a poter sostenere l'esame di stato per l'accesso alla professione di revisore contabile.

Sono ammessi all'apprendistato professionalizzante:

a) i laureati in discipline economiche e aziendali in possesso di titolo di laurea specialistica, oppure in possesso di titolo di laurea breve triennale con master in revisione contabile, o con master attinente alle discipline amministrative, contabili o finanziarie, della durata minima di 6 mesi;

b) i laureati in discipline economiche e aziendali in possesso di titolo di laurea breve triennale.

La durata dell'apprendistato professionalizzante è fissata in 24 mesi per i soggetti di cui al punto a) e in 36 mesi per i soggetti di cui al punto b) del precedente comma.

Per favorire l'ingresso nel mondo del lavoro possono essere ammessi all'apprendistato professionalizzante di cui al presente accordo anche i giovani che stiano per conseguire titolo di laurea specialistica o titolo di laurea breve triennale in discipline economiche e aziendali con un numero di crediti formativi non inferiore alla metà di quelli previsti nel l'ultimo anno per lo specifico corso di laurea. La durata dell'apprendistato professionalizzante è di 24 mesi per i giovani che stiano per conseguire il titolo di laurea specialistica e di 36 mesi per i giovani che stiano per conseguire il titolo di laurea breve triennale.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo II - Apprendistato — **Articolo 61 — Procedure**

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata da piano formativo, alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal C.C.N.L. in materia di apprendistato.

I Piani formativi si differenziano nel monte ore di formazione, che è determinato in:

- 240 ore complessive nel biennio (di cui 160 di professionalizzante e 80 di trasversale) per i contratti di apprendistato biennali;

- 360 ore complessive nel triennio (di cui 280 di professionalizzante e 80 di trasversale) per i contratti di apprendistato triennali.

La formazione può attuarsi, internamente o esternamente all'azienda, attraverso le seguenti modalità:

- formazione d'aula;
- formazione a distanza (c.d. e-learning);
- formazione sul lavoro (c.d. on the job training);
- formazione attraverso lo studio di casi aziendali (c.d. case study).

La formazione svolta dovrà essere annotata sul libretto formativo o, in attesa di quest'ultimo, su documento aziendale equipollente. Deve in ogni caso essere garantita la tracciabilità della formazione svolta.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo II - Apprendistato — **Articolo 62 — 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.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo III - Contratto a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato

Articolo 69 — Monitoraggio

In occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le aziende sono tenute a darne comunicazione scritta all'apposita Commissione costituita presso l'Ente Bilaterale territoriale e, su richiesta di questa, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti. La Commissione, ove ritenga che venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente contratto.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo III - Contratto a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato

Articolo 69 Bis — Contratti a tempo determinato in località turistiche

Le parti preso atto che in determinate località a prevalente vocazione turistica le aziende necessitano di gestire picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno, concordano che i contratti a tempo determinato conclusi per gestire picchi di lavoro siano riconducibili a ragioni di stagionalità esclusi da limitazioni quantitative ai sensi dell'art. 10 comma 7 lett. b) D.Lgs. 368/2001.

Le parti concordano di individuare le località a prevalente vocazione turistica con apposito accordo.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo III - Contratto a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato

Articolo 69 Ter — 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, ed è escluso dalle percentuali previste dagli artt. 63 e 66 del presente C.C.N.L.

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.

Il livello di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico sarà, per i primi sei mesi, di 2 livelli inferiori e per il restante periodo di un livello inferiore rispetto alla qualifica indicata nel contratto di assunzione.

In caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato, il livello di inquadramento e il conseguente trattamento economico sarà di 1 livello inferiore rispetto a quello spettante per la qualifica indicata nel contratto di assunzione, per un ulteriore periodo di 24 mesi.

Per i lavoratori assunti per qualifiche comprese nel sesto livello, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico saranno al settimo livello per i primi sei mesi della durata del contratto ed al sesto livello per i restanti 6 mesi della durata del contratto nonché per l'eventuale periodo di ventiquattro mesi aggiuntivi in caso di conversione dello stesso a tempo indeterminato.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo IV - Part-time — **Articolo 76** — Criterio di proporzionalità

Ai sensi del punto 3, dell'art. 72, la proporzionalità del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo IV - Part-time — **Articolo 77** — Periodo di comportamento per malattia e infortunio

Nel rispetto di quanto previsto ai punti 2) e 3) dell'articolo 72, seconda parte, il criterio di proporzionalità di cui al precedente art. 76 si applica anche per quanto riguarda il periodo di comportamento.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale si applicano le stesse disposizioni previste dagli articoli 173 e 175, del presente contratto, e pertanto il comportamento è fissato, in entrambi i casi, in 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista e fermo restando il principio sancito nell'art. 175.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo IV - Part-time — **Articolo 78** — Quota giornaliera della retribuzione

Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione, sia normale che di fatto, dei lavoratori assunti a tempo parziale è in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile determinato ai sensi dell'art. 76, per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 177.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo IV - Part-time — **Articolo 79** — Quota oraria della retribuzione

Per i lavoratori a tempo parziale la quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno per il divisore convenzionale orario previsto all'art. 196.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo IV - Part-time — **Articolo 80** — Festività

Fermo restando quanto previsto all'art. 194, in caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art. 142, con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 193.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo IV - Part-time — **Articolo 81** — Permessi retribuiti

Fermo restando il computo per dodicesimi dei permessi retribuiti di cui all'art. 145, con le modalità previste dallo stesso articolo, il numero di ore annuo dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dal precedente art. 76.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo IV - Part-time — **Articolo 82 — Ferie**

Conformemente a quanto previsto all'art. 146, i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie. La retribuzione relativa va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

Nel solo caso di prestazione lavorativa configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo IV - Part-time — **Articolo 83 — Permessi per studio**

Per i lavoratori occupati a tempo parziale il numero di ore di permesso retribuito di cui agli artt. 153 e 158, è determinato utilizzando i criteri previsti dal precedente art. 76.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo IV - Part-time — **Articolo 84 — Lavoro supplementare: normativa**

Le parti, data l'opportunità, a fronte delle esigenze organizzative aziendali, di consentire anche ai lavoratori part-time assunti a termine di incrementare la propria retribuzione attraverso la effettuazione di prestazioni lavorative eccedenti l'orario contrattuale, concordano che sia consentita l'effettuazione di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie a tutti i lavoratori part-time.

Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto dal presente contratto per i lavoratori a tempo pieno.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 193, secondo le modalità previste dall'art. 196, lettera a), e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 20%, comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 193.

Ferma restando l'applicabilità della presente norma, mantengono validità gli accordi aziendali già esistenti.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo IV - Part-time — **Articolo 84 Bis** — Settore Retail - Vendite al dettaglio e Grande distribuzione

Considerata la natura del servizio prestato dal settore, si concorda di includere tra le causali legittimanti la richiesta di prestazioni di lavoro supplementare quelle di seguito indicate:

- incremento e concentrazione del flusso di visitatori e/o delle vendite in negozio (aumento scontrino medio) durante il week-end, il c.d. periodo natalizio (mese di dicembre), il periodo dei saldi;
- attività necessarie all'avviamento di nuovi negozi, build up (nei 2 mesi precedenti e nei 6 mesi successivi all'apertura ufficiale del negozio: inaugurazione/apertura al pubblico), al rifacimento Ambienti ed al "Cambio Prezzi";
- cause di forza maggiore e sostituzione di personale assente per motivi non prevedibili.

Per le medesime cause legittimanti, con esclusione delle cause di forza maggiore e sostituzione di personale assente per motivi non prevedibili, si concorda la possibilità di fare ricorso a forme di incremento consensuale temporaneo dell'orario di lavoro del contratto individuale per i lavoratori part-time (che costituiscono un'ipotesi distinta dal lavoro supplementare).

Resta salva l'applicazione delle disposizioni di cui alla contrattazione integrativa.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo IV - Part-time — **Articolo 85** — Clausole flessibili ed elastiche

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale le parti stipulati il presente C.C.N.L. potranno concordare le modalità della prestazione del lavoro part-time per quanto concerne l'apposizione delle clausole elastiche e flessibili previste nel D.Lgs. 61/2000 s.m.i., nel rispetto dei principi generali qui di seguito indicati.

L'accordo del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto.

Nell'accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili ed elastiche.

Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di almeno due giorni.

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota di retribuzione di fatto di cui all'art. 193.

Nei contratti di tipo verticale e misto, le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata.

Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 193 del C.C.N.L. secondo le modalità previste dall'art. 196 a), e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 21,5% (20%+1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 193.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo non rientrano nella retribuzione di fatto di cui all'art. 193 ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole flessibili od elastiche su ogni altro istituto.

In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% previste presente articolo, a fronte dell'applicazione di clausole flessibili e/o elastiche le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili od elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:

- esigenze di tutela della salute certificate dal servizio sanitario pubblico;
- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- esigenze personali di cui all'art. 155 del C.C.N.L., debitamente comprovate.

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.

A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.

Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo IV - Part-time — **Articolo 86 — Registro lavoro supplementare**

Le ore di lavoro supplementare saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle RSU/RSA e/o Organizzazioni Sindacali regionali, provinciali o comprensoriali stipulanti il presente C.C.N.L., presso la sede della locale Associazione Imprenditoriale, con

l'obiettivo di consentire alle Parti, di norma annualmente, il monitoraggio circa l'utilizzo del lavoro supplementare. Ciò in rapporto all'organizzazione del lavoro o alle cause che l'abbiano reso necessario.

Il registro di cui al precedente comma può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo IV - Part-time — **Articolo 87 — Mensilità supplementari (13^a e 14^a)**

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della 13^a e della 14^a mensilità è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal precedente art. 76.

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione di fatto, di cui all'art. 193, spettante all'atto della corresponsione.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo IV - Part-time — **Articolo 88 — Preavviso**

I termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione lavorativa.

Essi decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo IV - Part-time — **Articolo 89 — 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.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo IV - Part-time — **Articolo 90** — Lavoratori affetti da patologie oncologiche

Ai sensi dell'articolo 12 bis del D.Lgs. 61/00 come modificato dal D.Lgs. 276/03, i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo IV - Part-time — **Articolo 91** — Condizioni di miglior favore

Restano confermate eventuali condizioni di miglior favore, anche aziendali, in atto, con riferimento alla materia di cui al presente titolo.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo I - Contrattazione — **Articolo 1** — Decorrenza e Durata, Contributo di assistenza contrattuale

Il presente contratto decorre dal 15 giugno 2015 ed avrà durata triennale.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata A/R.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Per la pratica realizzazione di quanto previsto nel presente C.C.N.L. e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le organizzazioni sindacali e datoriali procederanno alla riscossione dei contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto di previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311. Le misure contributive e le relative norme di esazione saranno oggetto di appositi accordi.

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo I - Contrattazione — **Articolo 2** — Lavoratori provenienti da altri C.C.N.L.

In caso di prima applicazione del presente C.C.N.L., ai dipendenti precedentemente assunti con altri C.C.N.L., si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi:

Inquadramento contrattuale: il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta in Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente C.C.N.L.; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

Inquadramento retributivo: rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di C.C.N.L. non dovrà determinare, per i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di C.C.N.L. dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative.

Inquadramento normativo: eventuali differenze a sfavore del lavoratore su ferie, permessi e ROL, potranno continuare ad essere riconosciute ad personam.

In alternativa, con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo I - Contrattazione — **Articolo 3** — Procedure per il rinnovo

La piattaforma per il rinnovo del C.C.N.L. sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

Durante i sei mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In assenza di accordo, dopo un periodo di sei mesi dalla data di scadenza del C.C.N.L. e, comunque, dopo un periodo di sei mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del C.C.N.L., sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale).

La violazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo comporterà come conseguenza, a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

Nell'accordo di rinnovo del C.C.N.L. le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo I - Contrattazione — **Articolo 4 — Contrattazione di secondo livello**

Le Parti nell'ormai consolidata elasticità dei mercati, riconoscono la necessità di strumenti contrattuali flessibili che si adattano alle singole realtà disciplinate dal presente C.C.N.L. e auspicano lo sviluppo della contrattazione di secondo livello.

I criteri guida che dovranno essere seguiti nell'ambito di tale confronto sono:

1. diversità e non ripetitività delle materie e degli istituti rispetto a quelli propri del C.C.N.L.;
2. alternatività rispetto alla contrattazione aziendale;
3. le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrano a migliorare la produttività;
4. non è consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi. Le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo-previdenziale previsto dalla normativa di legge.

Tali importi sono variabili e non predeterminabili e non utili, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso, il trattamento di fine rapporto.

Al fine della valutazione di tali elementi, le parti avranno, a titolo esemplificativo, quali punti di riferimento:

1. l'andamento della composizione del tessuto imprenditoriale esistente sul territorio con particolare riferimento alle fasce dimensionali;
2. l'andamento della composizione dell'occupazione e la relativa articolazione per livelli contrattuali;
3. i livelli di qualità raggiunti nell'erogazione dei servizi;
4. i riflessi dell'applicazione delle nuove tecnologie nello sviluppo delle imprese;
5. le valutazioni finali dei consumatori sull'offerta dei servizi esistenti sul territorio.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo I - Contrattazione — **Articolo 5 — Livello territoriale: materie**

Al livello di competenza le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali realizzeranno confronti finalizzati al raggiungimento di accordi in materia di politiche attive del lavoro con particolare riferimento a:

1. interventi di formazione e riqualificazione professionale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale o comunitario;
2. programmi di formazione, promossi anche dagli enti bilaterali (EBILAV), finalizzati a favorire il reinserimento dei lavoratori delle aree che presentano rilevanti squilibri occupazionali o dei lavoratori che hanno difficoltà a reinserirsi a causa dell'età;
3. azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 della legge 53/2000, ed in particolare:

a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;

b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;

4. altre iniziative che le parti dovessero attivare in tema di mercato del lavoro;

5. definizione di accordi in materia di apprendistato e contratti d'inserimento/reinserimento di cui agli articoli da 41 a 62 per gli aspetti espressamente rinviati.

Potranno, inoltre, essere realizzate, in attuazione delle disposizioni legislative in tema di parità uomo - donna e di pari opportunità, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile; le eventuali intese conseguenti saranno coerenti con quanto convenuto in materia a livello nazionale.

Verranno svolte analisi in materia di classificazione del personale.

In relazione alle particolari esigenze del settore del commercio e del terziario al fine del miglioramento della qualità dei servizi offerti al consumatore tenuto anche conto delle esigenze dei dipendenti, a livello territoriale di competenza, potranno essere effettuati incontri per il confronto su provvedimenti di carattere legislativo o amministrativo in materia di orari commerciali e su quelli di fatto in vigore.

Al medesimo livello, infine, potranno essere effettuati incontri per il confronto su:

1. articolazione dell'orario settimanale;
2. procedure per l'articolazione dell'orario settimanale;
3. flessibilità dell'orario;
4. lavoro domenicale e festivo.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo I - Contrattazione — **Articolo 6 — Livello territoriale: procedure**

Al fine di avviare le trattative per il secondo livello di contrattazione territoriale la piattaforma sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza.

Durante tale periodo e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.

In caso di ritardo nella presentazione della piattaforma il periodo complessivo di 4 mesi di cui ai precedenti commi si applica dalla data di effettiva presentazione della piattaforma medesima.

In fase di prima applicazione, il periodo complessivo di 4 mesi si applica dalla data di presentazione delle piattaforme.

Le piattaforme saranno presentate dall'Organizzazione Sindacale territoriale, all'Associazione Imprenditoriale di pari livello, nonché all'Organizzazione Sindacale Nazionale e alle Organizzazioni datoriali, al fine di consentire la verifica del rispetto dei criteri guida definiti a livello nazionale.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo I - Contrattazione — **Articolo 7 — Livello aziendale: materie**

Nelle aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di trenta dipendenti potranno essere concordate particolari norme riguardanti:

1. turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
2. eventuali forme di flessibilità;
3. part time;
4. determinazione dei turni feriali;
5. contratti a termine;
6. tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
7. parità di opportunità nel lavoro uomo-donna;
8. azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 della legge 53/2000, ed in particolare:
 - a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;
 - b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
9. modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;
10. quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21 della legge n. 300/1970 "Statuto dei lavoratori";
11. erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche comunque denominate, anche parzialmente variabili, dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate la parte variabile, mentre la parte fissa sarà conservata in cifra;

12. altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente C.C.N.L.

In materia di classificazione del personale, possono essere oggetto di esame, ove già non siano previste nel presente contratto, le eventuali qualifiche specifiche dell'azienda.

Inoltre, potranno essere concordati interventi di formazione e riqualificazione connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale e comunitario.

La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni Sindacale e datoriali locali competenti per territorio.

Sezione Prima - Disciplina Generale - Titolo I - Contrattazione — **Articolo 8 — Livello aziendale: esame di verifica**

Ricevute le piattaforme, le Organizzazioni datoriali nazionali e la Organizzazione Sindacale Nazionale dei lavoratori procederanno, anche disgiuntamente, alla verifica del rispetto delle procedure per la presentazione delle piattaforme e dei criteri guida fissati a livello nazionale.

L'esame per la verifica dovrà esaurirsi entro 15 giorni dalla data di ricevimento della piattaforma.

In caso di controversia, su iniziativa anche di una sola delle Parti, si avvierà una procedura di confronto tra le Organizzazioni firmatarie prima a livello territoriale e poi a livello nazionale, da esaurirsi entro 15 giorni dalla data della richiesta.

Le parti concordano che, qualora gli accordi di secondo livello, sia territoriale che aziendale, realizzino intese in contrasto con quanto previsto dagli articoli precedenti, le Organizzazioni nazionali datoriali e sindacali stipulanti il presente accordo di rinnovo potranno procedere al ricorso presso la Commissione Paritetica Nazionale che dovrà esprimersi entro 30 giorni sull'applicabilità.

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo I - Contratto di inserimento

Articolo 41 — Contratto di inserimento

Il contratto di inserimento è un contratto diretto a realizzare, mediante un programma individuale di adattamento, delle competenze professionali del Lavoratore ad un determinato contesto lavorativo ed a favorire l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di determinate categorie di persone specificatamente individuate.

È rivolto a:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro dei lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

È, tuttavia, stato abrogato dal 31.12.12 per effetto del comma 14, art. 1, legge 92/12.

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo II - Apprendistato — **Articolo 42** — Contratto di apprendistato

Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per la qualifica professionale;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante o contratto a mestiere;
- c) contratto di apprendistato di alta formazione o ricerca.

Le parti, preso atto che il D.Lgs. 167/2011 attribuisce alla loro competenza per l'apprendistato di tipo a), le modalità di erogazione della formazione aziendale, per quello di tipo b) la qualificazione contrattuale da conseguire, la durata del contratto per la sua componente formativa, nonché la durata e le modalità di erogazione della formazione professionalizzante, concordano la presente disciplina dell'istituto dell'apprendistato, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

Le parti confermano che l'istituto dell'apprendistato costituisce materia disciplinata esclusivamente al livello nazionale di contrattazione collettiva, ferma restando la competenza sulle modalità di erogazione della formazione per il tipo a) che potranno essere concordate a livello regionale.

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel secondo, terzo, quarto, quinto e sesto livello della classificazione del personale, con esclusione delle figure professionali individuate nei punti n. 21), 23) e 24) del quinto livello.

Sono esclusi, inoltre, le seguenti ipotesi:

- a) lavori di scrittura, archivio e protocollo (corrispondenti alle qualifiche di "archivista" e "protocollista");
- b) lavori di dattilografia (corrispondenti alla qualifica di "dattilografo") purché il relativo personale risulti in possesso di specifico diploma di scuola professionale di dattilografia, legalmente riconosciuta;

Ai sensi ed alle condizioni previste dalla legislazione vigente è possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo III - Contratto a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato —

Articolo 63 — Contratto a tempo determinato

Le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 20% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. 67 e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, nonché per la stipula di contratti a tempo determinato di cui all'art. 69 bis e 69 ter del presente C.C.N.L.

Il relativo contratto deve risultare da atto scritto.

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo IV - Part-time — **Articolo 70 — 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.

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo V - Lavoro ripartito (job sharing) — **Articolo 92 — 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.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo VI - Telelavoro — **Premessa**

In relazione all'Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES del 9 giugno 2004, le Parti concordano nel ritenere che un più ampio uso di tecnologie informatiche e modalità di lavoro più flessibili possano fornire una risposta a importanti esigenze economico-sociali, quali la valorizzazione dei centri cittadini minori, il rispetto dell'ambiente, il miglioramento della qualità della vita, la gestione dei tempi di lavoro, l'integrazione delle categorie più deboli.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo VII - Lavoratori disabili — **Articolo 96 — Convenzioni**

Le parti convengono sull'obiettivo di favorire l'inserimento nel mondo del lavoro di giovani con ridotta capacità lavorativa per handicap intellettuale leggero, sulla base di convenzioni e degli altri strumenti previsti dall'art. 11 della legge n. 68/1999.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo II - Apprendistato — **Articolo 43 — Proporzione numerica**

L'art. 1, comma 16, lett. c) della Legge 92/2012, modificando i limiti numerici per l'assunzione di apprendisti, stabilisce che, dal 1° gennaio 2013, il rapporto tra lavoratori ed apprendisti (assunti direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 276/03) venga innalzato dal 1/1 a 3/2 (quindi, sarà possibile assumere 2 apprendisti ogni tre lavoratori qualificati).

Per le imprese con un numero di lavoratori inferiore a 10 unità tale rapporto rimane 1/1.

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.

È in ogni caso esclusa la possibilità di assumere apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato

L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorra un certo tirocinio.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo III - Contratto a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato

Articolo 64 — Periodo di prova

In caso di successione di contratti a tempo determinato con il medesimo lavoratore per le stesse mansioni, non si applica la disciplina del periodo di prova.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo IV - Part-time — **Articolo 71** — Definizioni

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).

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo VI - Telelavoro — **Articolo 93** — Telelavoro

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

Il telelavoratore ha gli stessi diritti dei Lavoratori dipendenti che svolgono l'identica attività nei locali aziendali.

In quanto compatibile, il telelavoratore è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo del Datore di lavoro.

Il Telelavoro può essere di tre tipi:

- a. domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore;
- b. mobile: attraverso l'utilizzo d'apparecchiature portatili;
- c. remotizzato od a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore, né con gli uffici aziendali;
- d. misto: nel caso in cui solo parte della prestazione complessiva avvenga all'interno dell'Azienda.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo II - Apprendistato — **Articolo 44 — Limiti di età**

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal titolo sesto del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 28 marzo 2003 n. 53 (per i lavoratori apprendisti di cui all'art. 48 D.Lgs. 276/03 di età inferiore ai 18 anni, troveranno applicazione le norme del presente contratto, in quanto compatibili).

Nelle aziende commerciali di armi e munizioni l'età minima per l'assunzione di apprendisti è il diciottesimo anno compiuto.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo III - Contratto a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato —

Articolo 65 — 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 20% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo IV - Part-time —

Articolo 72 — Rapporto a tempo parziale

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

- a) 18 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
- b) 72 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
- c) 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. 2, 2° comma, del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche.

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato cui potranno accedere studenti e/o 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 ovvero previo parere vincolante di conformità dell'Ente Bilaterale Territoriale.

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.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo VI - Telelavoro — Articolo 94 — Disciplina del telelavoro

I rapporti di Telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

1. volontarietà delle parti;
2. possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle Parti;
3. pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinano in azienda;

4. definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di telelavoro, quali la predeterminazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;
5. garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale ossia di analoghi livelli qualitativi e quantitativi dell'attività svolta nell'azienda, da parte del singolo lavoratore;
6. esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente in azienda, ivi compresi i rientri nei locali aziendali.

Il Telelavoro si applica ai lavoratori il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente C.C.N.L. che si intende integralmente richiamato in quanto compatibile con le norme speciali contenute nel presente capo.

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

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

Le Parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al telelavoro.

L'Azienda adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software atti a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal Lavoratore dipendente per fini professionali; essa provvederà ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e le regole applicabili, relative alla protezione dei dati.

La responsabilità del rispetto di tali norme e regole sarà in capo al telelavoratore.

È demandata alla contrattazione tra Azienda e Lavoratore ogni eventuale restrizione riguardante l'uso d'apparecchiature, strumenti, programmi informatici. All'atto della costituzione del rapporto, l'Azienda informerà il telelavoratore sulle sanzioni applicabili in caso di violazione.

Il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

È fatto obbligo a ciascun telelavoratore, salvo patto contrario espresso, di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o aziendale per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte dell'azienda. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione all'azienda anche per via telematica.

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

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

Al telelavoratore si applicano le norme in materia di tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.

L'Azienda, previo accordo sindacale, può instaurare strumenti di telecontrollo nel rispetto sia del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, della Privacy e delle leggi vigenti in materia, fermo restando che nessun teledispositivo di controllo quantitativo o qualitativo potrà essere utilizzato all'insaputa dei telelavoratori.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo II - Apprendistato — **Articolo 45** — Assunzione

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale in forma sintetica, (il quale può essere definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali e deve individuare i contenuti, il numero delle ore e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecniche, professionali e specialistiche).

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo III - Contratto a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato

Articolo 66 — 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.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo IV - Part-time — **Articolo 73** — Genitori di portatori di handicap

I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi Sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo VI - Telelavoro — **Articolo 95** — Postazione di lavoro

La postazione del telelavoratore ed i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono, a carico del Datore.

Tenuto conto degli investimenti richiesti per la costituzione della postazione di lavoro, il recesso immotivato del telelavoratore, che avvenga entro 3 anni dall'inizio del rapporto di telelavoro, od un eventuale minor termine previsto nel contratto di telelavoro, comporterà che le spese di postazione sostenute siano, pro-quota, a carico del telelavoratore.

L'Azienda è tenuta a fornire al telelavoratore tutti i necessari supporti tecnici.

In ogni caso l'Azienda si fa carico dei costi derivanti dalla normale usura e/o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dall'eventuale perdita dei dati utilizzati dal telelavoratore, salvo che ciò sia imputabile a mancata diligenza, dolo od imperizia grave del telelavoratore stesso.

Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore in azienda, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Norma di chiusura

Ogni questione dubbia in materia di strumenti di lavoro di disciplina e di responsabilità dovrà essere definita dalla Commissione paritetica costituita in seno all'Ente bilaterale.

Alla contrattazione di secondo livello, da effettuarsi tra le Parti stipulanti il presente C.C.N.L., è demandato di approfondire:

1. l'adozione di misure dirette a prevenire o ridurre l'isolamento del telelavoratore dall'ambiente di lavoro, come i contatti con i colleghi, l'esercizio dei diritti sindacali e l'accesso alle informazioni aziendali;
2. il carico di lavoro e gli eventuali strumenti di telecontrollo;
3. l'eventuale fascia di reperibilità;
4. la determinazione in concreto degli strumenti che permettono l'effettiva autonoma gestione del tempo di lavoro al telelavoratore;
5. le fattispecie disciplinarmente rilevanti per il telelavoratore e le relative sanzioni.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo II - Apprendistato — **Articolo 46** — Assunzione nuovi apprendisti

La l. 92/2012 prevede che l'assunzione di ulteriori apprendisti è vincolata al rispetto di una percentuale di conferme in servizio nell'ultimo triennio, almeno pari al 20% (sono esclusi dal calcolo i rapporti cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa) per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti.

Nel conteggio del personale confermato, non devono essere considerati i rapporti cessati per mancato superamento della prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo III - Contratto a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato —

Articolo 67 — Eccezioni al limite percentuale

Salvo il limite percentuale previsto agli articoli 63 e 65, non sono soggetti a limitazioni quantitative i contratti a termine conclusi nella fase di avvio di nuove attività per i periodi individuati dalla contrattazione collettiva, per sostituzione di personale assente, per attività stagionali, per spettacoli o programmi radiofonici o televisivi, nonché quelli conclusi con lavoratori di età superiore a 55 anni e i contratti di cui all'art. 69 bis e 69 ter.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo IV - Part-time — **Articolo 74 — 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.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo II - Apprendistato — **Articolo 47 — Ruolo dell'Ente bilaterale (EBILAV)**

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata da piano formativo, alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal C.C.N.L. in materia di apprendistato.

Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al precedente articolo 46.

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

In alternativa a quanto previsto nei precedenti commi, le aziende con unità produttive distribuite in più di due regioni possono inoltrare la domanda di cui al primo comma all'apposita Commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale.

La commissione paritetica istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale, esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal C.C.N.L. in materia di apprendistato, ai programmi formativi indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ove la commissione paritetica in seno all'Ente Bilaterale nazionale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della domanda, la conformità del piano formativo si intenderà acquisita.

In occasione delle assunzioni degli apprendisti le aziende provvederanno a trasmettere il parere di conformità della commissione paritetica in seno all'Ente Bilaterale Nazionale o, superati i 30 giorni di cui al comma precedente, a segnalare l'avvenuta automatica conferma del piano formativo alle commissioni paritetiche istituite in seno agli Enti Bilaterali dei territori nei quali sono previste le assunzioni stesse e presso i quali verranno inoltrate le relative richieste, al fine di consentire la sola verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al precedente art. 46.

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

I datori di lavoro con sede nei territori in cui non siano operanti Enti Bilaterali e/o organismi paritetici, tra le parti stipulanti il presente C.C.N.L., inoltreranno la domanda di cui al comma 1 del presente articolo alla Commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale che esprimerà il proprio parere nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo III - Contratto a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato

Articolo 68 — Diritto di precedenza

Il lavoratore assunto contratto a tempo determinato per almeno 6 mesi, potrà far valere il diritto di precedenza sui nuovi contratti a termine stipulati dall'azienda per le stesse mansioni, nei 12 mesi successivi al termine del suo contratto.

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

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sezione Seconda - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo IV - Part-time — Articolo 75 — Relazioni sindacali aziendali

Nel rispetto delle norme contrattuali che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi suddetti. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, 1° comma, ultima frase, del D.Lgs. 61/2000 s.m.i., il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare.



IL MERCATO DEL LAVORO E LA SCOMPARSA DELLE IMPRESE ITALIANE

LUCI E OMBRE A DIECI ANNI DALLA CRISI

Maggio 2018

INDICE

1. Italia, uno squilibrio demografico che non si arresta	4
2. La generazione abbandonata	5
3. Settori produttivi: tiepida positività, ma crolla l'agricoltura	6
4. Il dramma della disoccupazione giovanile: doppiata la media UE	7
5. Il declino delle imprese italiane	8
6. Vita e morte delle imprese italiane	9
7. Il crollo verticale delle partite Iva	10
8. Lavoro autonomo: bentornati negli anni '90	11
9. Imprese: il trend pluriennale di iscrizioni e cessazioni	12
10. Il trend di iscrizioni e cessazioni per forme giuridiche e regioni	13
11. Il trend di iscrizioni e cessazioni per province	14
12. Artigianato: il trend di iscrizioni e cessazioni regioni e settori	15
13. Artigianato: il trend di iscrizioni e cessazioni per province	16
Manifesto per una nuova idea di lavoro	17

Roma, maggio 2018

Dal Pil all'occupazione, spesso le mere statistiche e i numeri asettici non riescono a dare una panoramica concreta della situazione vissuta dal Paese specie dal 2008 a oggi. Solo visitando i vari territori italiani, ciascuno con le sue problematiche, è davvero possibile toccare con mano le condizioni di imprese, lavoratori e liberi professionisti. Solo camminando sulle loro stesse strade è possibile respirare la disperazione di chi non riesce a trovare un'occupazione e, nella migliore delle ipotesi se si tratta di giovani, si trova costretto a scappare all'estero.

Questo è ciò che fa Conflavoro PMI da anni: stare vicino a chi produce, a chi crea occupazione, a chi non si arrende e anche a chi si sente perduto. **Camminare sulle loro stesse strade.**

Ma le mere statistiche e i numeri asettici rappresentano, nonostante tutto, la misura più semplice per paragonare presente e passato. Con questo breve focus dedicato al mercato del lavoro a dieci anni dalla crisi del 2008, una crisi di cui imprese e lavoratori italiani ancora subiscono le conseguenze nefaste, abbiamo pertanto voluto dare uno sguardo a come l'Italia era e a come è oggi.

Come associazione delle piccole e medie imprese, le quali rappresentano il vero tessuto dell'economia italiana, non vogliamo comunque limitarci a una scarna analisi dei dati ufficiali Istat. Desideriamo, piuttosto, utilizzarli per introdurre il nostro **Manifesto per una nuova idea di lavoro:** un decalogo di idee, proposte, spunti per far ripartire il lavoro in Italia.

Una volta per tutte occorre rivoluzionare concetti e approcci, riformare nel profondo il sistema, dare la giusta e concreta importanza al rapporto tra datori di lavoro e lavoratori, abbattendo quegli ostacoli che, nei decenni, hanno contribuito a creare distanze e distinzioni, oggi più che mai senza senso, tra gli uni e gli altri.

Ciò che tutti quanti dovremmo volere è il bene delle nostre imprese e dei nostri lavoratori. Dei nostri giovani che non riescono a inserirsi, non per causa loro, nel mondo del lavoro. Dei più anziani che, invece, dal mondo del lavoro sono stati allontanati a causa della crisi e che oggi stanno disperatamente cercando di riconquistare la serenità per le loro famiglie.

Attendiamo che anche l'Italia esca dalla guerra dei numeri delle storiche e stanche organizzazioni sindacali e che nasca, invece, la voglia di unire le forze tra gli attori dell'economia reale per far ripartire le aziende e il lavoro, in un sfida globale iniziata da anni e che ci vede ancora agli stalli di partenza.

Il Manifesto per una nuova idea di lavoro vuole contribuire proprio alla riacquisizione di quella dignità e di quel benessere che oggi, per molti, purtroppo è solo un'utopia.

Roberto Capobianco - Presidente nazionale Conflavoro PMI

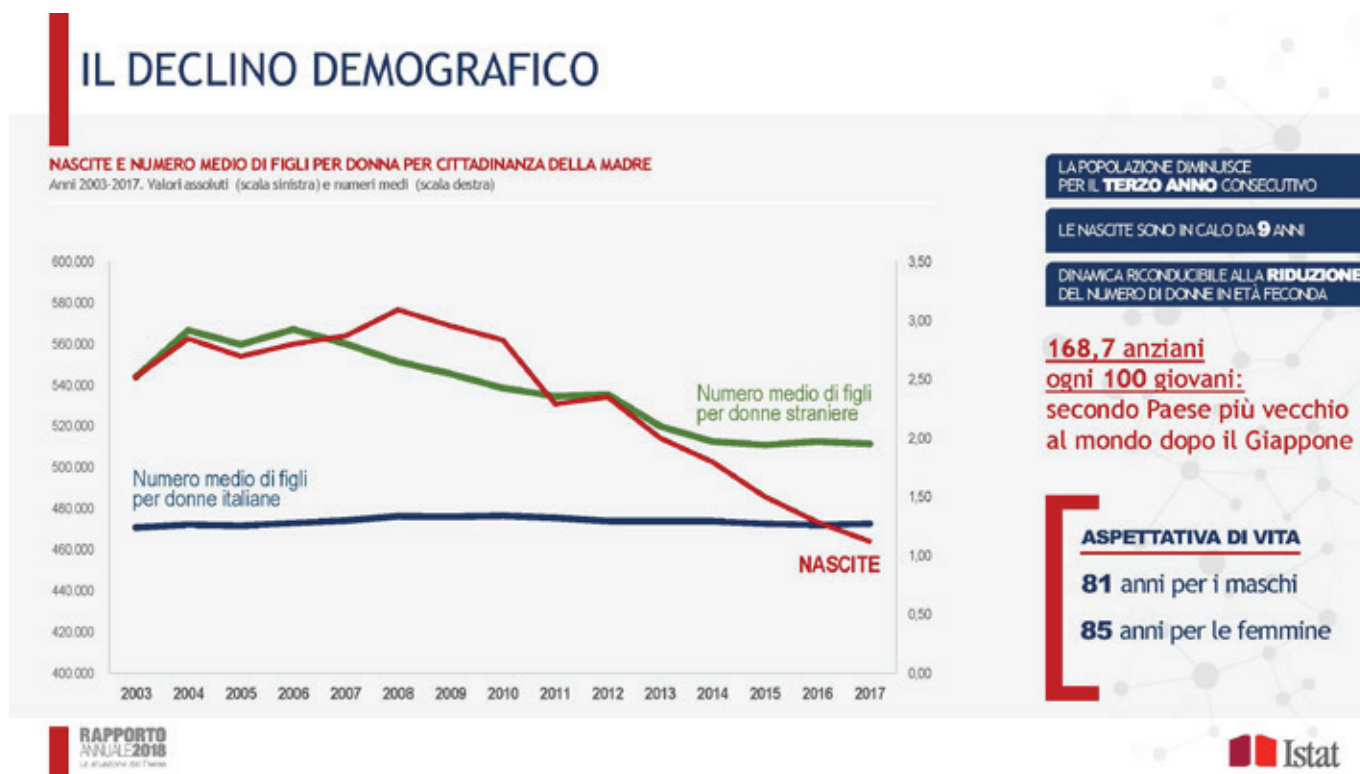
1. Italia, uno squilibrio demografico che non si arresta

Secondo gli ultimi dati Istat riferiti a gennaio 2018, l'Italia è il **secondo Paese più vecchio al mondo**, davanti al solo Giappone, con circa 170 anziani con almeno 65 anni di età ogni 100 giovani tra 0 e 14 anni. L'aspettativa di vita si avvicina agli 81 anni di età per gli uomini e agli 85 anni per le donne.

Il tasso di natalità, però, è in costante calo da un decennio. Nel 2008, infatti, le nascite in Italia furono 577 mila mentre nel 2017 sono state 464 mila. I nostri giovani, inoltre, diventano genitori sempre più tardi rispetto al passato: nel 1980 una donna diventava per la prima volta madre a 26 anni, nel 2016 l'età media è salita a 31.

La positività di un'aspettativa di vita più alta, dunque, non trova il supporto di una natalità crescente. Si alimenta, pertanto, uno squilibrio demografico che finisce per riversarsi in tutti gli aspetti della società, inevitabilmente. Si tratta di un segno meno che condiziona, in primis, l'età lavorativa la quale si allunga sempre più e che, di conseguenza, contribuisce a ritardare forzatamente l'entrata dei giovani nel mercato del lavoro.

In un contesto del genere, pare impossibile non trovare un parallelismo tra la crisi della natalità e l'instabile situazione economica, quindi lavorativa, delle giovani coppie. Entrare nel mondo del lavoro a un'età molto più avanzata rispetto al passato, pare chiaro, oggi non è più tanto una scelta personale del singolo individuo quanto, piuttosto, una costrizione dovuta a fenomeni esterni come, appunto, la disoccupazione e la precarietà.



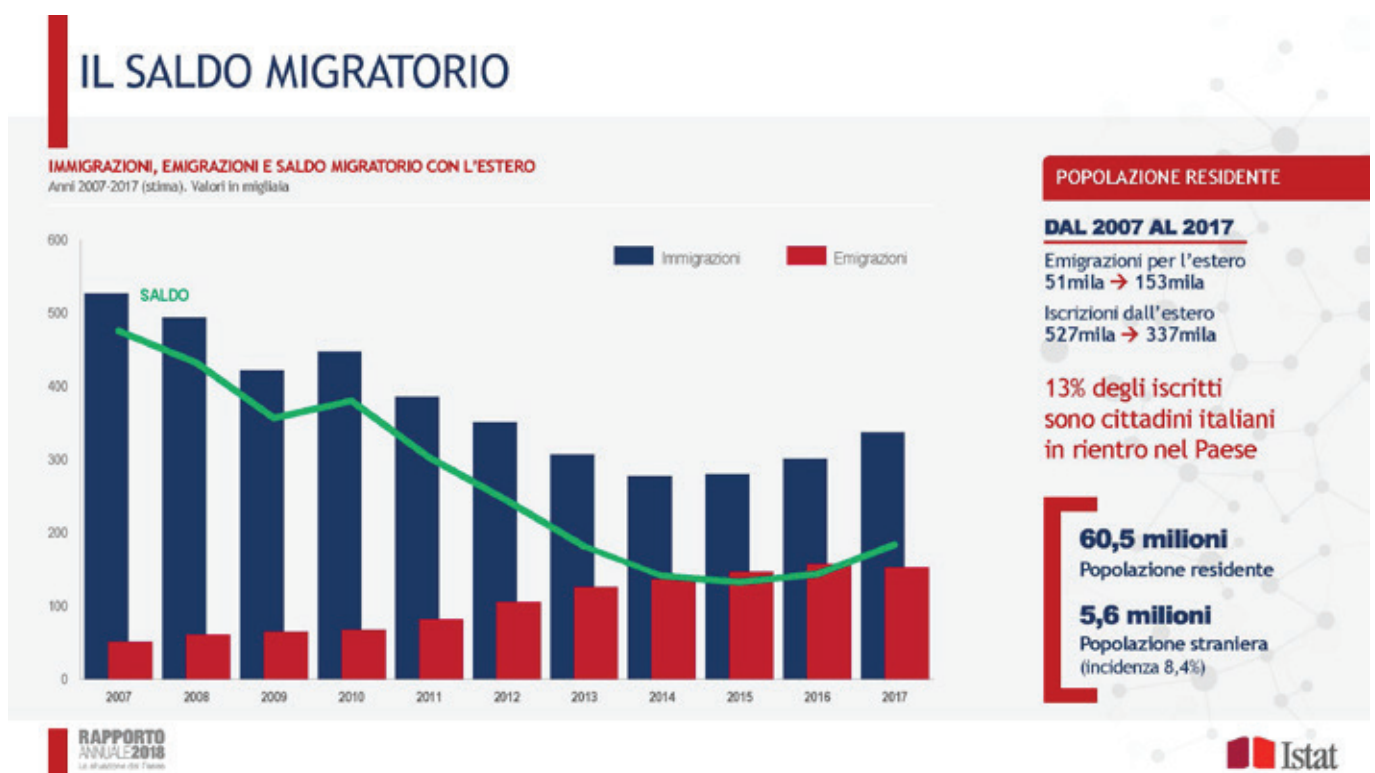
2. La generazione abbandonata

Il Paese, per il terzo anno consecutivo, si trova ad affrontare una situazione davvero difficoltosa a livello demografico. Diminuisce, infatti, ancora una volta la popolazione residente attestandosi a 60,5 milioni di persone, di cui 5,6 milioni di origine straniera. Si tratta di circa 100 mila residenti in meno rispetto all'anno precedente.

Nel solo 2017, inoltre, si sono registrate **153 mila cancellazioni anagrafiche per l'estero**, con il 22% delle persone che sceglie di vivere nel Regno Unito, il 16,5% in Germania e il 10% in Svizzera. Oggi la fascia d'età più colpita dal fenomeno migratorio è quella che dei **giovani dai 25 ai 39 anni** e quasi il 30% di loro è in possesso di un titolo universitario o post universitario.

Nel 2009 il cambio di residenza verso l'estero riguardò 51 mila persone. Un incremento importante, quindi, nonostante le cancellazioni anagrafiche del 2017 siano scese rispetto al 2016 (160 mila, -2,6%). **L'emigrazione colpisce anche il Nord Italia** con Bolzano, Vicenza, Mantova, Imperia e Trieste che registrano i tassi più alti. Subito dopo c'è il Sud e, in particolare, la Sicilia con Agrigento, Catania, Caltanissetta ed Enna.

L'iscrizione all'Aire, il registro degli italiani residenti all'estero, non è, però, una pratica rispettata da chiunque viva fuori dai confini nazionali pur mantenendo in Italia la residenza. L'Aire, pertanto, non fotografa in pieno il dato reale di chi ha lasciato il Paese in cerca di un'occasione. Il dramma sociale, in sostanza, è di livello ancor più ampio. **Si tratta della perdita forse definitiva di almeno una generazione di forza lavoro**, fenomeno che va a discapito, nel medio termine, di tutto il sistema sociale italiano. Un flusso migratorio che solo concrete proposte di sviluppo economico del tessuto imprenditoriale e dunque occupazionale possono attenuare.



3. Settori produttivi: tiepida positività, ma crolla l'agricoltura

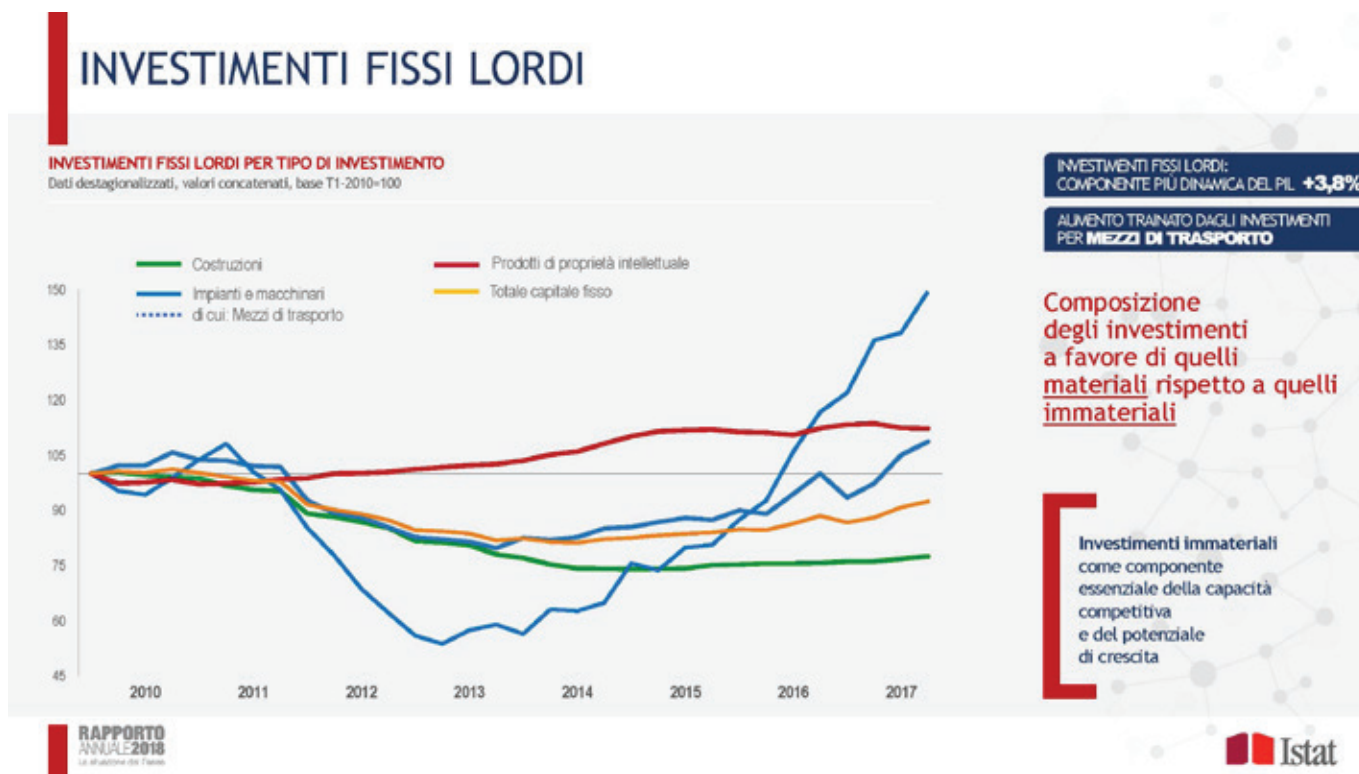
Dopo anni di contrazione, prendendo come riferimento il 2008 e l'inizio della crisi, nel 2017 quasi tutti i settori produttivi hanno registrato segnali positivi nel confronto con l'anno precedente, contribuendo all'espansione dell'attività economica.

Gli investimenti fissi lordi sono risultati la componente più dinamica della domanda interna, con un incremento del 3,8% (3,2% nel 2016). L'aumento è stato trainato dagli investimenti per i mezzi di trasporto, ma ha riguardato tutte le componenti dei beni capitali ed è stato diffuso tra i settori d'attività.

L'incremento maggiore del valore aggiunto riguarda l'**industria in senso stretto** (+2,1%) e i **servizi** (+1,5%). Anche il settore delle **costruzioni** (+0,8%), pur se in termini moderati, torna ad espandersi. Questo comparto, come noto, è quello che ha maggiormente subito le gravi conseguenze della crisi decennale.

L'**economia agricola**, invece, come segnalato nell'apposito rapporto Istat di maggio 2018, lo scorso anno è stata pesantemente condizionata dagli eventi sfavorevoli connessi ai cambiamenti climatici. Nel concreto, si è registrata una diminuzione della produzione in volume del 2,4% rispetto al 2016.

Data l'importanza che il settore agricolo, così come quello ittico, riveste in un Paese come l'Italia, si dimostra necessaria una maggiore tutela a beneficio di imprese e lavoratori del comparto. Misure economiche di sostegno, beninteso, sono già state stanziare anche nel recente passato dai ministeri preposti, ma appare chiaro che si tratti di assistenzialismo una tantum o poco più. Per far fronte ai casi di emergenza dovuti ad agenti esterni come quelli atmosferici, invece, servirebbe un **piano di incentivi adeguato** e scevro dalle attese burocratiche, nel rispetto dei dettami UE presenti e futuri.



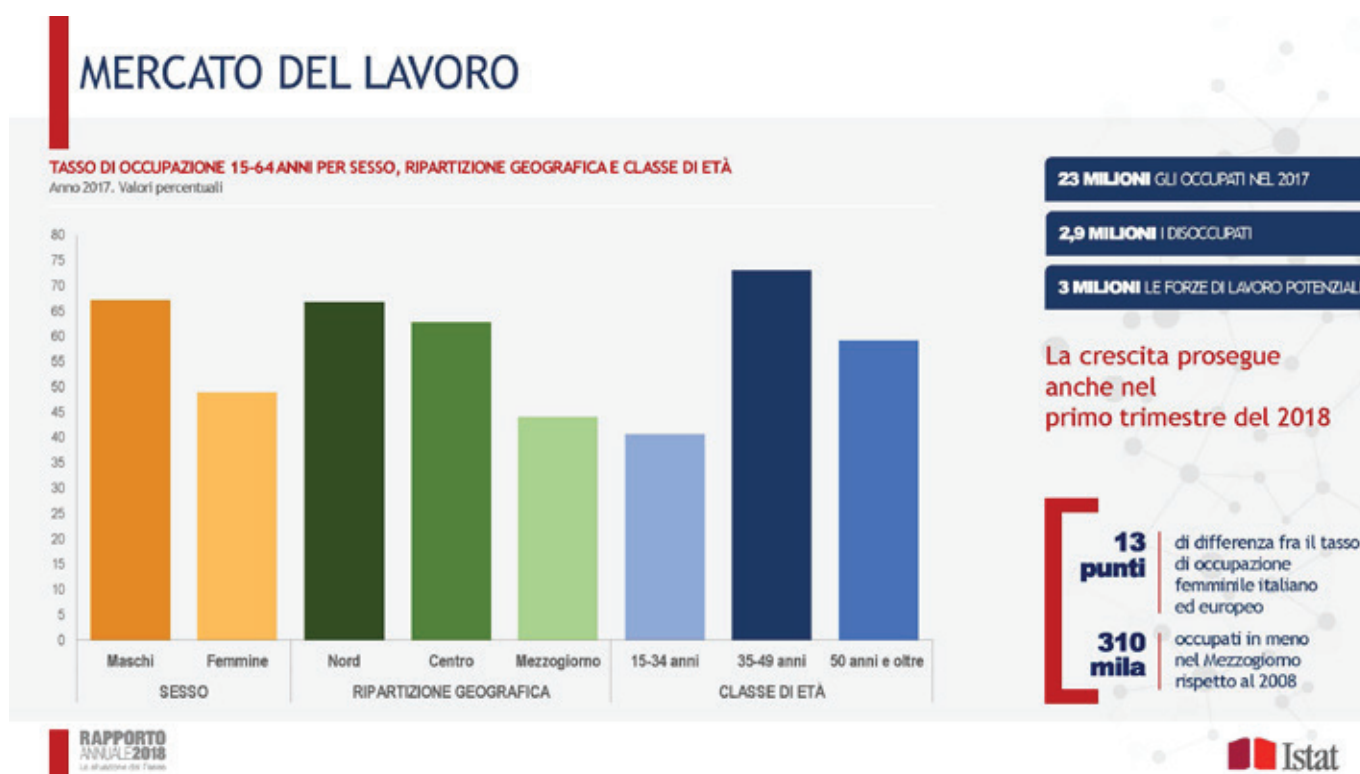
4. Il dramma della disoccupazione giovanile: doppiata la media UE

I dati resi pubblici da Istat nel maggio 2018 affermano che nel 2017 gli occupati hanno superato i 23 milioni (+265 mila, +1,2% sul 2016) e sono aumentati, pur in modo non omogeneo, in tutti i settori produttivi. Il tasso di occupazione, pertanto, sale al 58% e si avvicina al valore massimo raggiunto ad inizio crisi dieci anni fa (58,6%). **Resta, comunque, inferiore di oltre 9 punti percentuali rispetto alla media europea.** Considerando anche le forze di lavoro potenziali, le persone che vorrebbero lavorare superano di poco i 6 milioni.

I disoccupati sono 2,9 milioni e il relativo tasso di disoccupazione scende all'11,2% (11,7% nel 2016). L'incremento del 2017 è piuttosto uniforme sul territorio nazionale (donne al +1,6% e uomini al +0,9%), ma il Sud Italia è ancora ben lontano dai livelli del 2008.

Infatti, nonostante il suo Pil (+2,4% nel biennio 2015/16) faccia da traino al Pil nazionale (+1,9%), il Mezzogiorno è l'unica ripartizione territoriale del Paese a non riuscire a scrollarsi di dosso gli effetti nefasti della crisi a livello occupazionale. Rispetto al 2008 sono spariti 310 mila posti di lavoro (-4,8%).

I dati Istat, in tal senso, sono significativi e vedono **l'occupazione femminile inferiore di oltre 13 punti percentuali rispetto alla media europea** (48,9% contro il 62,4%) e la disoccupazione giovanile al 34,7% contro il 16,8% dell'Unione Europea. Un dramma assoluto che si ricollega direttamente ai dati sull'emigrazione che abbiamo visto poc'anzi.



5. Il declino delle imprese italiane

La crisi occupazionale del Paese, a prescindere dalla fascia d'età e dal genere che colpisce, è legata a doppio nodo con il livello di natalità e mortalità delle imprese italiane iscritte presso le Camere di commercio. Un saldo, questo, che ha conosciuto l'ultimo slancio positivo nel 2005, quando i dati ufficiali parlavano di 126.849 nuove aperture nel primo trimestre a fronte di 119.373 aziende chiuse.

Da allora (il riferimento è sempre al primo trimestre nel confronto con lo stesso periodo del 2018) il saldo è sempre stato negativo. Soprattutto nel triennio 2012-2014 dove si arrivò alla scomparsa complessiva di oltre 436 mila aziende in luogo di 354 mila nuove aperture (- 81.931 aziende), i numeri registrati fotografano, senza pietà, una situazione di declino costante. Un dramma che prosegue anche nel primo trimestre 2018.

Solo in quest'ultima finestra temporale, infatti, sono sparite circa 15 mila imprese (15.401) nel saldo tra nuove iscrizioni e cessazioni: 113.227 le prime, 128.628 le seconde. Un trend che conferma la medesima situazione di 12 mesi fa, quando all'appello mancarono quasi 16 mila imprese (15.905).

Vero è, come testimoniano dai dati delle Camere di commercio, che le cessazioni stanno diminuendo (149.969 nel primo trimestre 2013, *annus horribilis* per le imprese italiane, 128.628 nel primo trimestre 2018). Ma, parallelamente, è altrettanto vero e dirompente il campanello di allarme legato alla vitalità imprenditoriale del sistema.

Lo si evince proprio con il dato più recente relativo alle nuove iscrizioni: nei primi tre mesi di quest'anno (113.227 nuove aziende) si è toccato il minimo storico di aperture di aziende nell'ultimo decennio. Segno che le ultime percentuali timidamente positive sulle condizioni dell'economia italiana, in realtà, non corrispondono all'aria che tira tra chi nutre nuovi progetti imprenditoriali. In sostanza, la paura delle condizioni instabili del mercato suggeriscono come l'apertura di un'attività, oggi in Italia, non sia conveniente. Sono, queste e senza esagerare, le premesse per la morte definitiva del sistema imprenditoriale italiano.

6. Vita e morte delle imprese italiane

I dati disaggregati, relativi alle quattro grandi circoscrizioni territoriali (Nord-Ovest, Nord-Est, Centro, Sud e Isole), confermano saldi negativi tra nuove aperture e chiusure di aziende in tutta Italia. Il dato è, di nuovo, aggiornato al primo trimestre dell'anno, ma esso è riferibile, in realtà, agli ultimi giorni dell'anno precedente. I registri camerali rilevano le chiusure con il bilancio del primo trimestre dell'anno.

Il **Mezzogiorno**, come abbiamo visto in precedenza, trascina positivamente il Pil italiano, ma segna numeri estremamente negativi sotto il profilo occupazionale. Nel saldo tra aperture e chiusure delle aziende, in ogni caso, fa registrare il migliore risultato del trimestre. O, per meglio dire, il risultato meno grave con un **saldo negativo di 1.514 imprese**.

Italia - Al 31 marzo 2018 sono **6.070.191** le imprese registrate alle Camere di commercio, di cui 1.315.304 artigiane. A fronte di 113.227 nuove iscrizioni, **128.628** aziende hanno chiuso i battenti (-15.401), di cui **37.190** artigiane.

Nord-Ovest - Al 31 marzo 2018 sono **1.564.522** le imprese registrate alle Camere di commercio, di cui 413.523 artigiane. A fronte di 29.674 nuove iscrizioni, **35.673** aziende hanno chiuso i battenti (-5.999), di cui **12.319** artigiane.

Nord-Est - Al 31 marzo 2018 sono **1.151.053** le imprese registrate alle Camere di commercio, di cui 309.733 artigiane. A fronte di 21.441 nuove iscrizioni, **27.149** aziende hanno chiuso i battenti (-5.708), di cui **8.888** artigiane.

Centro - Al 31 marzo 2018 sono **1.328.609** le imprese registrate alle Camere di commercio, di cui 265.860 artigiane. A fronte di 24.498 nuove iscrizioni, **26.678** aziende hanno chiuso i battenti (-2.180), di cui **7.725** artigiane.

Sud e Isole - Al 31 marzo 2018 sono **2.026.007** le imprese registrate alle Camere di commercio, di cui 326.188 artigiane. A fronte di 37.614 nuove iscrizioni, **39.128** aziende hanno chiuso i battenti (-1.514), di cui **8.258** artigiane.

Con l'eccezione di Sicilia, Lazio e Campania, **tutte le regioni italiane evidenziano saldi negativi** tra aperture e chiusure. La situazione è ancor più grave se ci concentriamo sulle imprese artigiane: i saldi sono tutti negativi e, rispetto a un anno fa, peggiori nei casi di Lombardia, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Umbria, Basilicata, Calabria e Sicilia.

7. Il crollo verticale delle partite Iva

I dati disponibili dell'ultimo anno, il 2017, confermano un trend negativo soprattutto in alcuni settori. Il crollo riguarda anche il numero di partite Iva nell'ambito dell'amministrazione pubblica della fornitura di energia elettrica e gas. Un calo a due cifre che riguarda anche le assicurazioni sociali obbligatorie nell'amministrazione pubblica e difesa e le organizzazioni e gli organismi extraterritoriali, come certifica l'osservatorio delle partite Iva del ministero delle Finanze.

Soffre, ed è un dato significativo perché parte da numeri assoluti più grandi, il **commercio all'ingrosso e al dettaglio e l'auto e motorizzazione**, dove il calo è del 6,74% in un solo anno, a conferma di un trend pluriennale. Si è passati, per capire le dimensioni del fenomeno, dalle 131.179 imprese del 2009 alle 107.661 del 2017, con una **emorragia di oltre 23.500 unità**.

Cifre simili anche in un altro comparto importante per l'economia nazionale come **agricoltura, silvicoltura e pesca**. Nel 2009 in Italia si contavano oltre 52 mila imprese, arrivando al punto più basso nel 2014 quando fu toccata quota 46 mila. Analizzando i primi dati a disposizione nel 2018, neppure essi sono certo confortanti: nei primi tre mesi sono state aperte 179.538 nuove partite Iva e, in confronto al corrispondente periodo dello scorso anno, si registra una flessione dell'1,8%.

Le nuove aperture relative alle persone fisiche è pari al 72,7%, quella relativa alle società di capitali è pari al 22%, la quota delle società di persone è il 4,6%. Rispetto al primo trimestre del 2017 si registra un aumento di avviamenti per le società di capitali (+3,6%), un calo per le persone fisiche (-2,6%) e una diminuzione più sensibile per le società di persone (-11%, confermato il trend osservato negli ultimi anni).

Il 44,3% delle nuove aperture è localizzato al Nord, il 21,7% al Centro e circa il 34% al Sud e Isole. Aumento di avviamenti in Abruzzo (+12,7%), più contenuto nella provincia autonoma di Bolzano (+5,6%) ed in Lombardia (+2,4%), mentre nelle regioni Basilicata (-23%), Calabria (-19,1%) e Sardegna (-16,6%) si registra un calo di aperture.

Nonostante il saldo negativo in termini assoluti, il commercio registra sempre il maggior numero di avviamenti di partite Iva con il 19% del totale, seguito dalle **attività professionali con il 18,3%** e dall'agricoltura (9,7%). Rispetto al primo trimestre del 2017, tra i settori principali i maggiori aumenti si notano nell'istruzione (+14,9%), nei servizi d'informazione (+8%) e nella sanità (+5,2%). Le flessioni più significative, invece, interessano l'agricoltura (-13,4%), il commercio (6,4%) e il trasporto e magazzinaggio (-4,8%).

Sul fronte delle persone fisiche aumenta la **quota femminile**, ora pari a circa il 39% del totale. Il 48,3% delle nuove aperture è stato avviato da giovani fino a 35 anni di età e il 32,4% da soggetti appartenenti alla fascia dai 36 ai 50 anni di età. Rispetto al corrispondente periodo dello scorso anno, tutte le classi di età registrano flessioni di aperture: la più consistente nella classe tra 36 e 50 anni (4,1%). **Il 14,2% di coloro che nel primo trimestre 2018 hanno aperto una partita Iva è nato all'estero.**

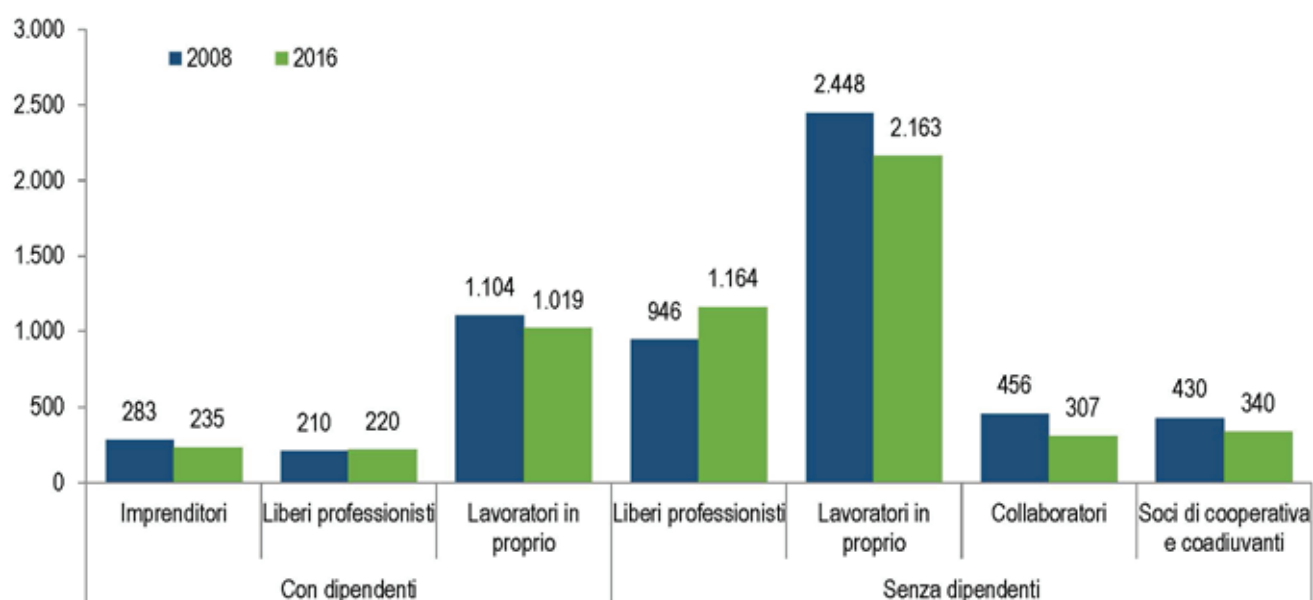
8. Lavoro autonomo: bentornati negli anni '90

In questi dieci anni non se la sono certo passata meglio i lavoratori autonomi. I dati più recenti, curati da Inail, Inps, Istat, Anpal e ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e contenuti nel report 'Il mercato del lavoro, verso una lettura integrata', fotografano una situazione davvero insostenibile.

Dal 2008 al 2016, infatti, sono **spariti quasi 640 mila lavoratori autonomi**: due anni fa erano 8 milioni 680 mila mentre nel 2008 erano 9 milioni 316 mila. In circa un ventennio l'attività degli indipendenti è diminuita di quasi 2 miliardi di ore lavorative, ovvero di oltre 3,5 punti percentuali

Oggi il numero degli indipendenti è lo stesso, in sostanza, del 1995, costretti ad alzare bandiera bianca poiché travolti, oltre che dalla crisi, da tasse, burocrazia, pagamenti ritardati o mai pervenuti specie da parte della pubblica amministrazione.

Occupati indipendenti per tipologia di lavoro. Anni 2008 e 2016, valori assoluti in migliaia



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

9. Imprese: il trend pluriennale di iscrizioni e cessazioni

RIEPILOGO DEI DAI PRINCIPALI

Serie storica delle iscrizioni, delle cessazioni e dei relativi tassi di crescita nel I trimestre di ogni anno *Totale imprese e imprese artigiane - Valori assoluti e percentuali*

Totale imprese						
ANNO	Iscrizioni	Cessazioni ²	Saldi	Tasso di iscrizione	Tasso di Cessazione	Tasso di Crescita ³
2004	125.864	127.627	-1.763	2,13%	2,16%	-0,03%
2005	126.849	119.373	7.476	2,11%	1,99%	0,12%
2006	137.156	137.333	-177	2,26%	2,26%	-0,00%
2007	142.416	156.624	-14.208	2,32%	2,56%	-0,23%
2008	130.629	152.443	-21.814	2,15%	2,51%	-0,36%
2009	118.407	149.113	-30.706	1,94%	2,44%	-0,50%
2010	123.094	139.275	-16.181	2,02%	2,29%	-0,27%
2011	125.271	134.909	-9.638	2,05%	2,21%	-0,16%
2012	120.278	146.368	-26.090	1,97%	2,40%	-0,43%
2013	118.618	149.969	-31.351	1,95%	2,46%	-0,51%
2014	115.374	139.864	-24.490	1,90%	2,31%	-0,40%
2015	114.502	133.187	-18.685	1,90%	2,19%	-0,31%
2016	114.660	127.341	-12.681	1,89%	2,10%	-0,21%
2017	115.930	131.835	-15.905	1,91%	2,17%	-0,26%
2018	113.227	128.628	-15.401	1,86%	2,11%	-0,25%

di cui imprese artigiane						
ANNO	Iscrizioni	Cessazioni	Saldi	Tasso di iscrizione	Tasso di cessazione	Tasso di crescita
2004	28.844	38.873	-10.029	2,00%	2,69%	-0,69%
2005	29.728	37.725	-7.997	2,03%	2,58%	-0,55%
2006	32.232	44.232	-12.000	2,18%	3,00%	-0,81%
2007	34.680	46.453	-11.773	2,34%	3,13%	-0,79%
2008	33.042	45.911	-12.869	2,21%	3,07%	-0,86%
2009	31.744	47.308	-15.564	2,12%	3,16%	-1,04%
2010	30.967	44.791	-13.824	2,09%	3,03%	-0,94%
2011	32.550	44.042	-11.492	2,21%	2,99%	-0,78%
2012	32.965	48.191	-15.226	2,26%	3,30%	-1,04%
2013	29.214	50.399	-21.185	2,03%	3,50%	-1,47%
2014	28.308	44.958	-16.650	2,01%	3,19%	-1,18%
2015	28.366	42.940	-14.574	2,05%	3,10%	-1,05%
2016	27.711	40.218	-12.507	2,04%	2,96%	-0,92%
2017	26.954	37.949	-10.995	2,01%	2,83%	-0,82%
2018	26.246	37.190	-10.944	1,98%	2,80%	-0,82%

Fonte: Unioncamere-InfoCamere, Movimprese

(*) Al netto delle cancellazioni d'ufficio effettuate nel periodo

² Tutti i dati del presente comunicato sono calcolati al netto delle cancellazioni d'ufficio effettuate nel periodo. A partire dal 2005, in applicazione del D.p.r. 247 del 23/07/2004 e successiva circolare n° 3585/C del Ministero delle Attività Produttive, le Camere di commercio possono procedere alla cancellazione d'ufficio dal Registro delle imprese di aziende non più operative da almeno tre anni. Per tenere conto di tali attività amministrative, ai fini statistici di Movimprese i confronti con gli anni 2004 e 2003 sono stati calcolati depurando i relativi stock dalle cancellazioni disposte d'ufficio. Maggiori informazioni sono disponibili sul sito www.infocamere.it.

³ Il tasso di crescita è dato dal rapporto tra il saldo fra iscrizioni e cessazioni rilevato a fine trimestre e lo stock delle imprese registrate all'inizio del trimestre.

10. Il trend di iscrizioni e cessazioni per forme giuridiche e regioni

Nati-mortalità delle imprese per forme giuridiche – I trimestre 2018 Totale imprese e imprese artigiane

Forme giuridiche	Iscrizioni	Cessazioni	Saldo I trim. 2018	Stock al 31.03.2018	Tasso di crescita I trim. 2018	Tasso di crescita I trim. 2017
Totale imprese						
Società di capitali	36.181	19.555	16.626	1.669.128	1,01%	0,85%
Società di persone	7.994	15.481	-7.487	1.006.001	-0,74%	-0,68%
Imprese individuali	66.688	90.873	-24.185	3.183.518	-0,75%	-0,69%
Altre forme	2.364	2.719	-355	211.544	-0,17%	0,00%
TOTALE	113.227	128.628	-15.401	6.070.191	-0,25%	-0,26%
di cui imprese artigiane						
Società di capitali	2.865	1.628	1.237	79.038	1,60%	1,26%
Società di persone	1.864	4.346	-2.482	212.858	-1,15%	-1,05%
Imprese individuali	21.440	31.108	-9.668	1.019.274	-0,94%	-0,91%
Altre forme	77	108	-31	4.134	-0,74%	-0,74%
TOTALE	26.246	37.190	-10.944	1.315.304	-0,82%	-0,82%

Fonte: Unioncamere-InfoCamere, Movimprese

Nati-mortalità delle imprese per grandi circoscrizioni territoriali – I trimestre 2018

Aree geografiche	VALORI ASSOLUTI							
	Iscrizioni	di cui artigiane	Cessazioni	di cui artigiane	Saldo	di cui artigiane	Registrate al 31.03.2018	di cui artigiane
NORD-OVEST	29.674	9.215	35.673	12.319	-5.999	-3.104	1.564.522	413.523
NORD-EST	21.441	6.667	27.149	8.888	-5.708	-2.221	1.151.053	309.733
CENTRO	24.498	5.213	26.678	7.725	-2.180	-2.512	1.328.609	265.860
SUD E ISOLE	37.614	5.151	39.128	8.258	-1.514	-3.107	2.026.007	326.188
ITALIA	113.227	26.246	128.628	37.190	-15.401	-10.944	6.070.191	1.315.304

Fonte: Unioncamere-InfoCamere, Movimprese

Nati-mortalità delle imprese per regioni – I trimestre 2018 Totale imprese

Regioni	Iscrizioni	Cessazioni	Saldo I trim 2018	Stock al 31 marzo 2018	Tasso di crescita I trim 2018	Tasso di crescita I trim 2017
PIEMONTE	8.138	10.767	-2.629	432.743	-0,60%	-0,60%
VALLE D'AOSTA	209	289	-80	12.361	-0,64%	(*)
LOMBARDIA	18.370	20.994	-2.624	957.162	-0,27%	-0,29%
TRENTINO A. A.	2.067	2.259	-192	108.883	-0,18%	-0,29%
VENETO	9.017	11.427	-2.410	485.453	-0,49%	-0,47%
FRIULI V. G.	1.832	2.377	-545	102.505	-0,53%	-0,61%
LIGURIA	2.957	3.623	-666	162.256	-0,41%	-0,44%
EMILIA ROMAGNA	8.525	11.086	-2.561	454.212	-0,56%	-0,58%
TOSCANA	7.914	9.508	-1.594	412.523	-0,38%	-0,28%
UMBRIA	1.490	1.987	-497	94.000	-0,53%	-0,51%
MARCHE	2.793	3.900	-1.107	170.612	-0,64%	-0,67%
LAZIO	12.301	11.283	1.018	651.474	0,16%	0,14%
ABRUZZO	2.922	3.462	-540	147.733	-0,36%	-0,66%
MOLISE	546	717	-171	35.227	-0,48%	-0,73%
CAMPANIA	11.544	11.148	396	586.629	0,07%	-0,07%
PUGLIA	7.473	8.326	-853	379.465	-0,22%	-0,25%
BASILICATA	953	1.270	-317	59.841	-0,53%	-0,02%
CALABRIA	3.216	3.637	-421	185.474	-0,23%	0,07%
SICILIA	8.106	7.257	849	463.044	0,18%	0,05%
SARDEGNA	2.854	3.311	-457	168.594	-0,27%	0,34%
ITALIA	113.227	128.628	-15.401	6.070.191	-0,25%	-0,26%

Fonte: Unioncamere-InfoCamere, Movimprese

(*) Dato non confrontabile.

11. Il trend di iscrizioni e cessazioni per province

Nati-mortalità delle imprese per regioni – I trimestre 2018

Imprese artigiane

Regioni	Iscrizioni	Cessazioni	Saldo I trim 2018	Stock al 31 marzo 2018	Tasso di crescita I trim 2018	Tasso di crescita I trim 2017
PIEMONTE	2.690	3.568	-878	118.472	-0,73%	-0,83%
VALLE D'AOSTA	93	149	-56	3.613	-1,53%	(*)
LOMBARDIA	5.534	7.364	-1.830	247.589	-0,73%	-0,58%
TRENTINO A. A.	621	694	-73	25.693	-0,28%	-0,41%
VENETO	2.492	3.615	-1.123	127.866	-0,87%	-0,60%
FRIULI V. G.	647	804	-157	28.190	-0,55%	-0,40%
LIGURIA	898	1.238	-340	43.849	-0,77%	-0,83%
EMILIA ROMAGNA	2.907	3.775	-868	127.984	-0,67%	-0,85%
TOSCANA	2.426	3.267	-841	104.692	-0,80%	-0,82%
UMBRIA	324	602	-278	20.739	-1,32%	-1,03%
MARCHE	868	1.263	-395	45.248	-0,86%	-0,88%
LAZIO	1.595	2.593	-998	95.181	-1,04%	-1,14%
ABRUZZO	543	915	-372	30.388	-1,21%	-1,29%
MOLISE	112	164	-52	6.575	-0,78%	-1,45%
CAMPANIA	1.075	1.580	-505	69.088	-0,73%	-0,84%
PUGLIA	1.288	1.944	-656	68.156	-0,95%	-1,09%
BASILICATA	154	313	-159	10.316	-1,52%	-1,04%
CALABRIA	571	922	-351	32.969	-1,05%	-0,84%
SICILIA	812	1.563	-751	73.419	-1,01%	-0,91%
SARDEGNA	596	857	-261	35.277	-0,73%	-1,21%
ITALIA	26.246	37.190	-10.944	1.315.304	-0,82%	-0,82%

Fonte: Unioncamere-InfoCamere, Movimprese

(*) Dato non confrontabile.

Stock, saldi e tassi di variazione degli stock rispetto al 31.03.2018 Totale

imprese e imprese artigiane nei principali settori

SETTORI DI ATTIVITA'	Stock al		Saldo dello stock		Var. %	
	31 marzo 2018		nel I trimestre		trimestrale dello stock	
	Totale imprese	di cui artigiane	Totale imprese	di cui artigiane	Totale imprese	di cui artigiane
Agricoltura, silvicoltura pesca	747.858	9.777	-5.310	-69	-0,70%	-0,70%
Estrazione di minerali da cave e miniere	4.225	650	-21	-16	-0,49%	-2,40%
Attività manifatturiere	566.854	303.672	-3.048	-2.948	-0,53%	-0,96%
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore	12.379	80	132	-1	1,08%	-1,23%
Fornitura di acqua; reti fognarie	11.633	2.350	11	-15	0,09%	-0,63%
Costruzioni	830.557	495.857	-5.127	-5.466	-0,61%	-1,09%
Commercio	1.532.420	84.543	-9.648	-637	-0,63%	-0,75%
Trasporto e magazzinaggio	168.652	84.840	-434	-763	-0,26%	-0,89%
Attività dei servizi alloggio e ristorazione	443.808	48.182	-487	-449	-0,11%	-0,92%
Servizi di informazione e comunicazione	135.312	12.624	580	51	0,43%	0,41%
Attività finanziarie e assicurative	124.290	117	-473	1	-0,38%	0,86%
Attività immobiliari	285.942	313	-212	6	-0,07%	1,95%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	207.581	24.232	1.003	-56	0,49%	-0,23%
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi alle imprese	197.373	52.733	1.326	321	0,68%	0,61%
Amministrazione pubblica e difesa; ass. sociale	158	1	0	0	0,00%	0,00%
Istruzione	30.174	2.240	182	-7	0,61%	-0,31%
Sanità e assistenza sociale	42.220	897	350	4	0,84%	0,45%
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento	75.819	5.837	-24	-25	-0,03%	-0,43%
Altre attività di servizi	240.842	185.100	-261	-907	-0,11%	-0,49%

Fonte: Unioncamere-InfoCamere, Movimprese

12. Artigianato: il trend di iscrizioni e cessazioni regioni e settori

TOTALE IMPRESE – I trimestre 2018
Iscrizioni, cessazioni, saldi e tassi di crescita trimestrali per province
Graduatoria provinciale per tassi di crescita trimestrali

	<i>Iscriz.</i>	<i>Cessaz.</i>	<i>Saldo</i>	<i>Tasso di crescita trimestrale</i>		<i>Iscriz.</i>	<i>Cessaz.</i>	<i>Saldo</i>	<i>Tasso di crescita trimestrale</i>
CATANIA	1.817	1.167	650	0,63%	PRATO	732	869	-137	-0,41%
SIRACUSA	749	638	111	0,29%	COMO	920	1.116	-196	-0,41%
ROMA	9.498	8.125	1.373	0,28%	FOGGIA	1.304	1.605	-301	-0,41%
MESSINA	1.147	1.025	122	0,20%	TRENTO	937	1.150	-213	-0,42%
CASERTA	2.074	1.890	184	0,20%	RIMINI	891	1.059	-168	-0,42%
RAGUSA	512	441	71	0,19%	BOLOGNA	1.662	2.078	-416	-0,43%
LA SPEZIA	470	440	30	0,14%	VARESE	1.303	1.616	-313	-0,44%
ENNA	279	258	21	0,14%	GORIZIA	212	260	-48	-0,46%
NAPOLI	5.408	5.087	321	0,11%	POTENZA	624	803	-179	-0,47%
GROSSETO	546	522	24	0,08%	NOVARA	588	732	-144	-0,47%
PALERMO	1.651	1.612	39	0,04%	MODENA	1.479	1.840	-361	-0,49%
BOLZANO - BOZEN	1.130	1.109	21	0,04%	CAGLIARI	1.108	1.456	-348	-0,50%
BRINDISI	716	707	9	0,02%	FORLI' - CESENA	746	959	-213	-0,50%
MILANO	7.473	7.383	90	0,02%	UDINE	839	1.093	-254	-0,51%
SALERNO	2.377	2.382	-5	0,00%	VENEZIA	1.473	1.866	-393	-0,51%
NUORO	563	566	-3	-0,01%	RIETI	244	322	-78	-0,51%
SASSARI	989	1.011	-22	-0,04%	CAMPOBASSO	391	529	-138	-0,53%
LUCCA	860	893	-33	-0,08%	CHIETI	851	1.094	-243	-0,54%
VIBO VALENTIA	276	288	-12	-0,09%	FIRENZE	2.016	2.612	-596	-0,54%
REGGIO CALABRIA	809	858	-49	-0,09%	PESARO E URBINO	652	875	-223	-0,55%
TARANTO	917	963	-46	-0,09%	GENOVA	1.405	1.883	-478	-0,56%
AVELLINO	919	963	-44	-0,10%	TORINO	4.346	5.589	-1.243	-0,56%
TRAPANI	779	835	-56	-0,12%	LECCO	504	655	-151	-0,58%
LIVORNO	694	742	-48	-0,15%	MANTOVA	665	902	-236	-0,58%
CALTANISSETTA	434	472	-38	-0,15%	PERUGIA	1.105	1.529	-424	-0,58%
LATINA	1.071	1.166	-95	-0,16%	ORISTANO	194	278	-84	-0,59%
CROTONE	324	354	-30	-0,17%	CUNEO	1.265	1.670	-405	-0,59%
BENEVENTO	766	826	-60	-0,17%	REGGIO EMILIA	1.113	1.440	-327	-0,59%
CATANZARO	628	686	-58	-0,17%	PISTOIA	657	853	-196	-0,60%
AGRIGENTO	738	809	-71	-0,18%	PARMA	812	1.095	-283	-0,61%
BARI	3.009	3.275	-266	-0,18%	MATERA	329	467	-138	-0,63%
VITERBO	660	728	-68	-0,18%	VICENZA	1.292	1.817	-525	-0,63%
FROSINONE	828	942	-114	-0,24%	AOSTA	209	289	-80	-0,64%
MASSA-CARRARA	398	453	-55	-0,24%	VERCELLI	293	398	-105	-0,65%
TERAMO	752	841	-89	-0,25%	LODI	311	421	-110	-0,66%
VERONA	1.990	2.229	-239	-0,25%	PIACENZA	514	709	-195	-0,66%
PADOVA	1.841	2.105	-264	-0,27%	TREVISO	1.718	2.315	-597	-0,67%
PESCARA	767	867	-100	-0,27%	ASTI	429	590	-161	-0,68%
BRESCIA	2.253	2.587	-334	-0,28%	ROVIGO	457	643	-186	-0,68%
TRIESTE	312	361	-49	-0,30%	CREMONA	506	708	-202	-0,69%
SIENA	522	618	-96	-0,33%	RAVENNA	719	998	-279	-0,71%
TERNI	385	458	-73	-0,34%	ANCONA	759	1.089	-330	-0,71%
LECCE	1.527	1.776	-249	-0,34%	MACERATA	591	870	-279	-0,71%
PISA	835	988	-153	-0,35%	PORDENONE	469	663	-194	-0,74%
ISERNIA	155	188	-33	-0,36%	AREZZO	654	958	-304	-0,81%
L'AQUILA	552	660	-108	-0,36%	PAVIA	914	1.298	-384	-0,81%
BERGAMO	1.814	2.158	-344	-0,36%	BIELLA	250	399	-149	-0,83%
ASCOLI PICENO	454	547	-93	-0,37%	FERMO	337	519	-182	-0,86%
IMPERIA	474	572	-98	-0,38%	ALESSANDRIA	732	1.104	-372	-0,86%
VERBANIA	235	285	-50	-0,38%	FERRARA	589	908	-319	-0,90%
MONZA	1.468	1.754	-286	-0,39%	SONDRIO	238	396	-158	-1,05%
SAVONA	608	728	-120	-0,40%	BELLUNO	246	452	-206	-1,30%
COSENZA	1.179	1.451	-272	-0,40%	ITALIA	56.614	64.314	-15.401	-0,25%

Fonte: Unioncamere-infoCamere, Movimprese

13. Artigianato: il trend di iscrizioni e cessazioni per province

IMPRESE ARTIGIANE– I trimestre 2018
Iscrizioni, cessazioni, saldi e tassi di crescita trimestrali per province
Graduatoria provinciale per tassi di crescita trimestrali

	Iscriz.	Cessaz.	Saldo	Tasso di crescita trimestrale		Iscriz.	Cessaz.	Saldo	Tasso di crescita trimestrale
TRIESTE	113	108	5	0,11%	PADOVA	497	712	-215	-0,83%
BOLZANO	367	363	4	0,03%	MILANO	1.676	2.273	-597	-0,84%
SIRACUSA	118	125	-7	-0,12%	PESCARA	143	205	-62	-0,84%
RAGUSA	88	98	-10	-0,16%	MANTOVA	240	342	-102	-0,86%
AVELLINO	83	96	-13	-0,19%	BENEVENTO	63	103	-40	-0,86%
BOLOGNA	599	666	-67	-0,25%	CASERTA	176	269	-93	-0,88%
MONZA E BRIANZA	522	584	-62	-0,28%	NUORO	105	163	-58	-0,90%
IMPERIA	181	202	-21	-0,29%	LODI	97	145	-48	-0,91%
SASSARI	241	282	-41	-0,32%	CAMPOBASSO	74	118	-44	-0,92%
CATANIA	198	264	-66	-0,39%	VARESE	441	640	-199	-0,92%
LA SPEZIA	126	147	-21	-0,40%	SALERNO	261	436	-175	-0,93%
LIVORNO	189	217	-28	-0,40%	VIBO VALENTIA	53	77	-24	-0,94%
ASTI	158	184	-26	-0,42%	VICENZA	358	588	-230	-0,95%
ISERNIA	38	46	-8	-0,43%	ALESSANDRIA	245	352	-107	-0,95%
PRATO	264	317	-53	-0,52%	PISA	224	323	-99	-0,95%
TREVISO	485	615	-130	-0,56%	CREMONA	143	227	-84	-0,97%
CAGLIARI	250	327	-77	-0,57%	GENOVA	406	634	-228	-1,00%
VERONA	587	735	-148	-0,59%	MODENA	480	690	-210	-1,00%
SONDRIO	82	108	-26	-0,59%	MACERATA	197	306	-109	-1,02%
ASCOLI PICENO	119	153	-34	-0,59%	VENEZIA	384	585	-201	-1,06%
FORLÌ - CESENA	236	310	-74	-0,61%	CATANZARO	131	198	-67	-1,06%
PORDENONE	178	223	-45	-0,61%	PISTOIA	224	323	-99	-1,06%
UDINE	299	385	-86	-0,62%	TRAPANI	43	119	-76	-1,10%
TRENTO	254	331	-77	-0,63%	AREZZO	225	337	-112	-1,11%
NOVARA	214	274	-60	-0,63%	MASSA CARRARA	107	168	-61	-1,13%
BERGAMO	749	945	-196	-0,63%	PALERMO	183	352	-169	-1,17%
NAPOLI	492	676	-184	-0,64%	GORIZIA	57	88	-31	-1,17%
CUNEO	441	560	-119	-0,67%	LECCE	317	531	-214	-1,21%
VERCELLI	104	135	-31	-0,67%	FERMO	158	237	-79	-1,21%
COMO	332	438	-106	-0,68%	TERAMO	139	237	-98	-1,23%
BRESCIA	729	963	-234	-0,68%	CHIETI	150	259	-109	-1,28%
LECCO	199	259	-60	-0,68%	COSENZA	173	325	-152	-1,29%
TORINO	1.347	1.768	-421	-0,69%	PERUGIA	261	478	-217	-1,32%
RAVENNA	242	315	-73	-0,69%	TERNI	63	124	-61	-1,33%
REGGIO CALABRIA	166	234	-68	-0,69%	LATINA	144	266	-122	-1,36%
PIACENZA	166	223	-57	-0,70%	FOGGIA	170	298	-128	-1,38%
PESARO E URBINO	222	301	-79	-0,71%	CROTONE	48	88	-40	-1,38%
GROSSETO	136	177	-41	-0,71%	MATERA	60	111	-51	-1,47%
FIRENZE	656	866	-210	-0,72%	FROSINONE	147	278	-131	-1,49%
SIENA	142	190	-48	-0,72%	L'AQUILA	111	214	-103	-1,49%
BRINDISI	146	197	-51	-0,73%	AOSTA	93	149	-56	-1,53%
ROMA	1.224	1.717	-493	-0,73%	BIELLA	102	182	-80	-1,53%
PARMA	252	344	-92	-0,74%	POTENZA	94	202	-108	-1,54%
BARI	506	710	-204	-0,75%	AGRIGENTO	39	132	-93	-1,56%
REGGIO EMILIA	470	613	-143	-0,75%	BELLUNO	71	151	-80	-1,59%
SAVONA	185	255	-70	-0,78%	ENNA	35	88	-53	-1,69%
LUCCA	259	349	-90	-0,78%	ROVIGO	110	229	-119	-1,83%
TARANTO	149	208	-59	-0,79%	MESSINA	97	302	-205	-1,84%
VERBANIA	79	113	-34	-0,79%	RIETI	58	129	-71	-1,96%
ANCONA	172	266	-94	-0,81%	CALTANISSETTA	11	83	-72	-2,13%
PAVIA	324	440	-116	-0,81%	VITERBO	22	203	-181	-2,43%
FERRARA	205	277	-72	-0,82%	ORISTANO	0	85	-85	-2,89%
RIMINI	257	337	-80	-0,82%	ITALIA	26.246	37.190	-10.944	-0,82%

Fonte: Unioncamere-infoCamere, Movimprese

MANIFESTO PER UNA NUOVA IDEA DI LAVORO

#liberidilavorare

“Se è vero che il diritto è una cristallizzazione del sistema sociale in atto, allora è necessario che il diritto cambi quando il sistema sociale muta, e cambi tanto radicalmente quanto radicale è stata la mutazione. E quello che vale per il diritto in generale, non può non valere per il diritto del lavoro.”

Antonio Orazi

RIFORME - CONTRATTAZIONE - SEMPLIFICAZIONE - AUTONOMIA - LIBERTA' - RAPPRESENTATIVITA'

1. Conflavoro PMI ritiene essenziale la creazione di un **codice del lavoro digitale** chiaro, accessibile e comprensibile a tutti i cittadini, il quale offra risposte alle questioni concrete che interessano i datori di lavoro e i lavoratori delle micro, piccole e medie imprese. Il codice del lavoro digitale deve contenere un'appendice che riassume i principali diritti e doveri delle parti così da evitare errori procedurali in caso di controversie. E che permetta, parimenti, che i vizi di forma non prevalgano sulla sostanza.

2. E' improrogabile l'introduzione di **standard retributivi** orari minimi per i lavoratori, con differenze studiate in risposta alle caratteristiche dei territori. Il salario minimo è un'arma utile per contrastare il **dumping sociale**, ma una sua determinazione rigida e verso l'alto potrebbe costituire un ostacolo per lo sviluppo e la crescita di aree e settori che necessitano invece di scostamenti rispetto agli standard nazionali.

A ciò si aggiunge la revisione dell'art. 1 D.L. 9 ottobre 1989, n. 338, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389 con introduzione del calcolo dei contributi minimi in base al salario minimo, salvo l'eventuale diverso trattamento di miglior favore riconosciuto, consentendo alle imprese e ai lavoratori di avvalersi di una retribuzione flessibile, capace di assecondare i momenti positivi o negativi del settore e una contribuzione che segua l'evolversi della retribuzione.

3. Vitale, nel rilancio dell'economia, è **l'aumento del potere d'acquisto dei lavoratori**, attraverso una riduzione del cuneo fiscale e previdenziale sul costo del lavoro, così da rendere attrattivo il territorio italiano nella competizione internazionale.

4. E' necessario prevedere **agevolazioni fiscali e contributive** per gli scatti di merito e di professionalizzazione con parametri aziendali, per coinvolgere i lavoratori, premiare la meritocrazia, incentivare la coesione tra lavoratori e azienda e motivare i lavoratori alla crescita professionale per rendere più competitiva la loro azienda.

5. Conflavoro PMI ritiene doveroso l'elaborazione di un piano straordinario di investimenti in **formazione professionalizzante** che dia competenze per il lavoro del futuro in sostituzione delle politiche passive di sussidio e dei bonus occupazionali elargiti *una tantum*.

6. Occorre aprire il diritto del lavoro alle **nuove forme di collaborazione**, difficilmente inquadrabili nei modelli tradizionali di lavoro subordinato e/o autonomo finora conosciuti. Occorre facilitare la

sperimentazione – regolando il fenomeno con interventi legislativi di cornice – del lavoro autonomo mediante piattaforma digitale, ossia quelle attività svolte da prestatori di lavoro che offrono i propri servizi in rete mediante appositi siti specializzati e applicazioni, rispondendo di volta in volta alle richieste di servizi provenienti da uno o più committenti. Occorre tutelare il loro lavoro con forme di garanzia e protezione normativa e previdenziale compatibili con la natura dell'attività prestata e senza le rigidità caratterizzanti il lavoro dipendente tradizionalmente inteso.

7. E' giunto il momento di introdurre nella normativa una nozione chiara di **sindacato comparativamente più rappresentativo**, che tenga conto dei principi costituzionali di libertà sindacale e autonomia collettiva. Detta nozione dovrà rispettare il principio maggioritario e la volontà delle parti sociali di autodeterminare i perimetri del campo di applicazione contrattuale ed entro tali perimetri – che potranno essere anche territoriali e aziendali (non necessariamente nazionali) – si dovrà pesare la maggior rappresentatività.

8. Fondamentale sarà l'istituzione di un'**Agenzia nazionale per l'occupazione e lo sviluppo**, non solo come punto di incontro tra domanda e offerta, ma che analizzi i fabbisogni delle aziende e formi - in collaborazione con gli istituti scolastici, le università e le imprese - le nuove generazioni e i lavoratori che vogliono evolversi attraverso un percorso di qualificazione professionale.

9. Di massima utilità sarà la mobilitazione di una rete di università che, su base volontaria, offra ogni anno **percorsi formativi per i rappresentanti sindacali delle imprese e dei lavoratori**, con il fine ultimo di costruire insieme un nuovo diritto al lavoro consapevole della sfida lanciata dalla competitività globale.

10. Conflavoro PMI considera indispensabile una **riforma del sistema di contrattazione collettiva** è un'esigenza primaria per il Paese. Essa deve mirare alla valorizzazione dell'**autonomia privata a livello aziendale e individuale**, consentendo di concludere accordi collettivi aziendali e negoziare individualmente, nelle imprese minori, sui principali aspetti relativi a retribuzione, orario di lavoro e organizzazione del lavoro. In questo modo si fornisce alle imprese la possibilità di anticipare le evoluzioni al rialzo o al ribasso del mercato o, comunque, di adattarsi più agevolmente ai mutamenti continui.

L'autonomia contrattuale a livello collettivo dovrà consentire alle parti sociali di negoziare con pari dignità ed efficacia a tutti i livelli: aziendali, territoriali e nazionale. E, dunque, consentire alla contrattazione decentrata non solo di integrare, ma anche modificare – in base al principio di sussidiarietà – le norme generali pattuite a livello nazionale. L'autonomia individuale dovrà consentire una maggiore libertà di negoziare individualmente nelle imprese minori sui principali aspetti relativi alla retribuzione. Naturale corollario è la creazione di un **Osservatorio sulla contrattazione aziendale**, che monitori le esigenze dei territori e dei settori economici.

IL MERCATO DEL LAVORO E LA SCOMPARSA DELLE IMPRESE ITALIANE

LUCI E OMBRE A DIECI ANNI DALLA CRISI



Conflavoro PMI

Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese

www.conflavoro.it

info@conflavoro.it

800 911958

© 2018 Conflavoro PMI - Tutti i diritti riservati

**CCNL PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DI COMMERCIO, GRANDE
DISTRIBUZIONE E RETAIL MARKETING**
**COMPARAZIONE CCNL FEDERDAT CONSIL - CCNL FILCAMS CGIL, FISASCAT
CISL, UILTUCS UIL**
PART-TIME

- Utilizzo CLAUSOLE FLESSIBILI ED ELASTICHE:

CCNL FEDERDAT CONSIL
FISASCAT CISL, UILTUC UIL
CCNL FILCAMS CGIL,

CLAUSOLE FLESSIBILI	1,5 %	CLAUSOLE FLESSIBILI	1,5%
CLAUSOLE ELASTICHE	15%+1,5%	CLAUSOLE ELASTICHE:	35%+1,5%
LAVORO SUPPLEMENTARE	15%	LAVORO SUPPLEMENTARE	20%

- RETAIL: cause legittimanti lavoro supplementare e incremento consensuale ore temporaneo dell'orario di lavoro:
 - incremento e concentrazione del flusso di visitatori e/o delle vendite in negozio (aumento scontrino medio) durante il week-end, il c.d. periodo natalizio (mese di dicembre), il periodo dei saldi;
 - attività necessarie all'avviamento di nuovi negozi, build up (nei 2 mesi precedenti e nei 6 mesi successivi all'apertura ufficiale del negozio: inaugurazione/apertura al pubblico), al rifacimento Ambienti ed al "Cambio Prezzi";
 - cause di forza maggiore e sostituzione di personale assente per motivi non prevedibili.

FERIE:

CCNL FEDERDAT CONSIL
CCNL FILCAMS CGIL,
FISASCAT CISL, UILTUC UIL

Liberamente fruibili nel corso dell'anno compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori	Fruibili da maggio ad ottobre e frazionate in non più di due periodi.
--	---

ROL

Facoltà per il datore di lavoro di rinviare la fruizione e di rifiutarla al momento della richiesta tenendo conto delle esigenze dell'azienda e del lavoratore	I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva
--	---

MALATTIA

▪ PERIODO CARENZA:

	FEDERDAT - CGIL CISL UIL	FEDERDAT - CGIL CISL UIL	FEDERDAT - CGIL CISL UIL	FEDERDAT - CGIL CISL UIL
	Primi due eventi	Terzo evento	Quarto evento	Dal quinto
Dal 1° al 3° giorno	50% 100%	50% 66%	50% 50%	- -
Dal 4° al 20° giorno	75 % 75%	75 % 75%	75 % 75%	75 % 75%
Dal 21° giorno	85% 100%	85% 100%	85% 100%	85% 100%

CCNL FEDERDAT - CONSIL

PREMIO PRESENZE: al fine di ridurre le assenze per malattia di breve durata, nelle aziende con più di 35 dipendenti viene riconosciuto a ciascun dipendente un premio pari ad € 150 annui. Ai dipendenti che si assentino per malattie di durata non superiore ai cinque giorni, verrà trattenuta una somma pari ad € 50,00 per evento. Tale trattenuta opererà solo a partire dal terzo evento morboso. Le somme non erogate incrementeranno il contributo annuale di cui al secondo comma e saranno suddivise tra i lavoratori che abbiano effettuato un numero di assenze non superiore a 3 eventi di durata massima di 5 giorni.

PREMIO INVENTARIO:

In via sperimentale, le parti tenuto conto della incidenza delle differenze inventariali per le imprese che operano nel settore delle vendite al dettaglio e, in particolare, per quelle della grande distribuzione convergono quanto segue. Le differenze inventariali emergono tra la situazione contabile e quella effettiva delle merci in giacenza ad una certa data. Per le imprese commerciali le differenze inventariali rappresentano sostanzialmente merce che è stata acquistata e non ancora venduta, ma che nello stesso tempo non risulta in giacenza presso i magazzini e i punti vendita. Le cause di tali differenze sono molteplici e spesso non sono analiticamente identificabili. Tra le principali cause che generano differenze inventariali per le imprese commerciali si possono annoverare le seguenti:

- furti da parte di clienti, fornitori, aziende terze (di pulizia, di sorveglianza ecc.) nonché da parte del personale dipendente;

- errori degli addetti alle casse (che non “scontrinano” correttamente le merci acquistate dai clienti);
- errori degli addetti al carico ed allo scarico della merce (ad esempio errori di imputazioni dei codici in sede di carico e di scarico);
- cali fisici della merce (in particolare quella deperibile);
- perdite di merci durante la fase di trasporto (ad esempio tra il magazzino e il punto vendita);
- distruzioni accidentali.

Ebbene, al fine di incentivare i lavoratori a prestare maggiore attenzione, contribuendo alla riduzione delle differenze inventariali, il datore di lavoro ha la facoltà di prevedere che nel caso in cui il tasso di differenza inventariale sia inferiore rispetto all'anno precedente, il 50% della differenza tra l'importo maggiore e l'importo minore sarà diviso pro quota tra i lavoratori delle aziende che hanno raggiunto tale risultato positivo.

WELFARE AZIENDALE SPERIMENTALE:

Allo scopo di cogliere le opportunità discendenti dalla legge di Bilancio 2017, le parti contraenti convengono di individuare attraverso la contrattazione integrativa, istituti di welfare aziendale, anche come strumento di relazioni industriali partecipative. In particolare si individuano sin d'ora i premi di risultato e i bonus retributivi quali istituti da prevedere in via sperimentale per il welfare aziendale

13 - 14 MENSILITA'

La tredicesima e la quattordicesima possono essere rateizzate, ove si proceda ad un accordo formalizzato, ossia alla stipula di un atto scritto di accordo individuale tra le parti, datore di lavoro e lavoratore

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le Parti condividendo l'importanza, hanno stipulato - attraverso l'Ente bilaterale EBILAV - una convenzione con la società di mutuo soccorso Cesare Pozzo al fine di garantire le prestazioni di assistenza sanitaria integrativa.

CCNL Terziario Commercio:

ammessi nel limite massimo di 250 ore annue individuali.

Maggiorazioni: a. 15%, prestazioni di lavoro dalla 41a alla 48a ora settimanale;

b. 20%, prestazioni di lavoro eccedenti la 48a ora settimanale;

c. 30%, lavoro festivo;

d. 50%, straordinario notturno (dalle ore 22 alle ore 6);

e. 15%, lavoro notturno

CCNL FEDERDAT

Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, festivo e notturno

Lavoro Straordinario (dalla 41^a alla 48^a ora) 15%

Lavoro Straordinario (eccedente la 48^a ora) 20%

Lavoro notturno 15%

Straordinario festivo 30%

Straordinario notturno 50%

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

CCNL Pulizia:

ammessi nel limite massimo di 150 ore annue.

Maggiorazioni: a. 25%, straordinario diurno feriale;

b. 30%, lavoro notturno non compreso in turni avvicendati;

c. 50%, straordinario notturno e lavoro festivo;

d. 65%, straordinario festivo;

e. 75%, straordinario notturno festivo; DAT

f. 20%, lavoro notturno compreso in turni avvicendati

CCNL Vigilanza privata

Armata

maggiorazioni: a. 35% ore di lavoro normale, nei limiti dell'orario giornaliero contrattuale, prestate nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali;

b. 30% dall'1.4.2006 per le ore prestate in giorni feriali, dal personale del ruolo tecnico-operativo e oltre la 40a ora settimanale, dal personale del ruolo amministrativo;

c. 35% ore prestate, oltre i limiti dell'orario giornaliero contrattuale, nel giorno di riposo settimanale con diritto al recupero;

d. 40% ore prestate, oltre i limiti dell'orario giornaliero contrattuale, nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali

e. indennità lavoro domenicale 0,71 per ora lavorata

Non armata

- Maggiorazioni: a. Straordinario feriale diurno: 25% fino alla 48^a ora settimanale; 30% dalla 49^a ora;

b. Straordinario feriale notturno: 35%;

c. Lavoro domenicale/feriale diurno: 40%;

d. Lavoro domenicale/feriale notturno: 50%;

e. Straordinario domenicale/feriale diurno: 50%;

f. Straordinario domenicale/feriale notturno: 60%;

g. Indennità sesto giorno, diurno/notturno: 10%.