C.C.N.L.

PER I DIPENDENTI DEL TERZIARIO: COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI[1]

Testo Ufficiale

Costituzione delle Parti

L'anno 2013 — il giorno 1 luglio 2013 — in Roma, tra:

- la Confederazione Autonoma Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle Piccole e Medie Imprese - SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA - rappresentata dal Presidente, Dott. Berlino Tazza ed alla presenza dell'Avv. Bellino Elio Panza e del Dott. Matteo Pariscenti;

e

- la Federazione Italiana Sindacati Industria Commercio Artigianato - FESICA CONFSAL - rappresentata dal Segretario Generale, Sig. Bruno Mariani;
- la Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori stranieri – CONFSAL FISALS - rappresentata dal Segretario Nazionale Filippo Palmeri;
- con l'assistenza della Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori - CONFSAL - rappresentata dal Segretario Generale Prof. Marco Paolo Nigi;

si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del terziario: commercio, distribuzione e servizi, composto da 243 (duecentoquarantatre) articoli, oltre gli allegati che costituiscono parte integrante e sostanziale dello stesso c.c.n.l..[2]

[1] Il presente CCNL è stato integrato dall'accordo di allineamento contrattuale, modificativo e integrativo e relativi allegati A,B,C siglato dalle parti in data 26 Novembre 2014 cui si fa espresso rinvio. Il testo del presente Contratto Collettivo contiene le modifiche e le integrazioni apportate dal suddetto verbale di accordo di allineamento

[2] Periodo modificato dall'accordo di allineamento contrattuale, modificativo e integrativo del presente contatto siglato dalle parti in data 26 Novembre 2014. Di seguito il testo precedente*:"si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del terziario: commercio, distribuzione e servizi anche in forma cooperativa, composto da 243 (duecentoquarantatre) articoli, oltre gli allegati che costituiscono parte integrante e sostanziale dello stesso c.c.n.l"*

Costituzione delle Parti 1
Premessa Generale 13
Assetti contrattuali 17
Validità e sfera di applicazione del contratto 17
Sezione prima 23
SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI 23
Titolo I 23
DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE 23
Art. 1 (Livello nazionale) 23
Art. 2 (Livello territoriale) 23
Art. 3 (Livello aziendale) 24
Titolo II 25
CONTRATTAZIONE 25
Capo I 25
LIVELLO NAZIONALE 25
Art. 4 (Procedure per il rinnovo) 25
Capo II 25
SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE 25
Art. 5 (Premessa) 25
Art. 6 (Contenuti) 26
Art. 7 (Criteri guida) 26
Art. 8 (Contrattazione territoriale: Modalità di presentazione della piattaforma) 27
Art. 9 (Modalità di verifica) 27
Capo III 29
LIVELLO AZIENDALE 29
Art. 10(Materie) 29
Titolo III 31
STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI 31
Premessa 31
"Governance" 31
Art. 11 (Strumenti nazionali) 33
Art. 12(Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale) 33
Art. 13 (Commissione permanente per le pari opportunità) 34
Art. 14 (Osservatorio nazionale) 35
Art. 15(Commissione paritetica nazionale di garanzia e conciliazione) 35
Art. 16 (Commissione paritetica nazionale di garanzia e conciliazione- procedure) 36
Titolo IV 38

BILATERALITA' 38
Art. 17 (Premessa) 38
Art. 18 (Ente Bilaterale Nazionale del Terziario in sigla EBITEN) 38
Art. 19 (Analisi di problemi settoriali da parte dell'EBITEN) 40
Art. 20 (EBITEN competenti per territorio) 40
Art. 21 (Finanziamento dell'EBITEN) 41
Art. 21 bis (Fondo di solidarietà bilaterale) 42
Titolo V 42
DIRITTI SINDACALI E D'ASSOCIAZIONE 42
Art. 22. – (Principi ispiratori) 42
Art. 23 – (Rappresentanze sindacali) 42
Art. 24 – (R.S.A. - Rappresentanza Sindacale Aziendale) 43
Art. 25 – (Permessi R.S.A.) 43
Art.26 – R.S.T. (Rappresentante Sindacale del Territorio) 44
Art. 27 – (Diritto d'affissione) 45
Art. 28 – (Assemblea) 45
Art. 29 – (Referendum) 45
Art. 30 – (Rappresentanza dei lavoratori) 45
Art. 31 – (Trattenuta contributi sindacali) 46
Art. 32 – (Accesso agli istituti di patronato) 46
Dichiarazione a verbale 46
Titolo VI 46
DELEGATO AZIENDALE 46
Art. 33 (Delegato aziendale) 46
Sezione seconda 47
TUTELA DELLA SALUTE 47
E DELLA DIGNITA' DELLA PERSONA 47
Art. 34 (Condizioni ambientali) 47
Art. 35 ("Mobbing") 47
Art. 36 (Molestie sessuali) 47
Sezione terza 49
COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE 49
Art. 37 (Procedure) 49
Art. 37 bis (Il tentativo di conciliazione dopo l'introduzione della L.183/2010 "Collegato Lavoro") 50
Art. 37 ter (Commissioni di certificazione) 50
Art. 38 (Collegio arbitrale) 50
Art. 38 bis (Clausola compromissoria) 52

Art. 39 (Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali) 52
Art. 40 (Contributi di assistenza contrattuale) 52
Sezione quarta 53
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO 53
Titolo I 53
MERCATO DEL LAVORO 53
Premessa 53
Capo I 53
CONTRATTO DI INSERIMENTO 53
Art. 41 (Contratto di inserimento) 53
Capo II 55
APPRENDISTATO 55
Disciplina generale 55
Art. 42 (Sfera di applicazione) 56
Art. 43 (Proporzione numerica) 57
Art. 44 (Limiti di età) 57
Art. 45 (Assunzione) 57
Art. 46 (Percentuale di conferma) 57
Art. 47 (Procedure di applicabilità) 58
Art. 48 (Periodo di prova) 58
Art. 49 (Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato) 58
Art. 50 (Obblighi del datore di lavoro) 59
Art. 51 (Doveri dell'apprendista) 59
Art. 52 (Trattamento normativo) 59
Art. 53 (Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico) 60
Art. 54 (Malattia) 60
Art. 55 (Durata dell'apprendistato) 60
(Apprendistato in cicli stagionali) 61
Art. 56 (Formazione: principi generali, modalità d'erogazione e durata) 61
Art. 57 (Formazione: contenuti) 62
Art. 58 (Referente per l'apprendistato - Tutor) 62
Art. 59 (Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo) . 63
Art. 60 (Rinvio alla legge) 64
Capo III 65
CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO 65
SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO 65
Art. 61 (Contratto a tempo determinato) 65

Art. 62 (Periodo di prova) 66
Art. 63 (Somministrazione di lavoro) 66
Art. 64 (Limiti percentuali e retribuzione) 68
Art. 65 (Nuove attività) 69
Art. 66 (Diritto di precedenza) 69
Art. 67 (Divieti, limiti e monitoraggio) 69
Capo IV 69
PART-TIME 69
Art. 68 (Premessa) 69
Art. 69 (Definizioni) 70
Art. 70 (Rapporto a tempo parziale) 70
Art. 71 (Genitori di portatori di handicap) 70
Art. 72 (Disciplina del rapporto a tempo parziale) 70
Art. 73 (Relazioni sindacali aziendali) 71
Art. 74 (Criterio di proporzionalità) 71
Art. 75 (Periodo di comporto per malattia e infortunio) 71
Art. 76 (Quota giornaliera della retribuzione) 71
Art. 77 (Quota oraria della retribuzione) 71
Art. 78 (Festività) 71
Art. 79 (Permessi retribuiti) 72
Art. 80 (Ferie) 72
Art. 81 (Permessi per studio) 72
Art. 82 (Lavoro supplementare - Normativa) 72
Art. 83 (Clausole flessibili ed elastiche) 73
Art. 84 (Registro lavoro supplementare) 74
Art. 85 (Mensilità supplementari - 13ª e 14ª) 74
Art. 86 (Preavviso) 74
Art. 87 (Relazioni sindacali regionali) 74
Art. 88 (Part-time post maternità) 74
Art. 89 (Lavoratori affetti da patologie oncologiche) 75
(Diritto di precedenza) 75
Art. 90 (Condizioni di miglior favore) 75
Capo V 76
Art. 91 (Lavoro ripartito) 76
Capo VI 76
TELELAVORO 76

Capo VII....76
LAVORATORI DISABILI....76
Art. 92 (Convenzioni)....76
Titolo II....77
"WELFARE" CONTRATTUALE....77
Art. 93 (Formazione continua - FORMAZIENDA.)....77
Art. 93 bis (Fondo di previdenza complementare)....77
Titolo III....77
INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO....77
Capo I....77
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE....77
Art. 94 (Premessa)....77
Art. 95 (Evoluzione della classificazione)....77
Art. 96 (Classificazione)....78
Art. 96 bis (Classificazione)....86
Art. 96 ter (Classificazione settore distribuzione del farmaco - Nuovo profilo professionale)..86
Capo II....87
PASSAGGI DI QUALIFICA....87
Art. 97 (Mansioni del lavoratore)....87
Art. 98 (Mansioni promiscue)....87
Art. 99 (Passaggi di livello)....87
Capo III....87
ASSUNZIONE....87
Art. 100 (Assunzione)....87
Art. 101 (Documentazione)....88
Capo IV....88
PERIODO DI PROVA....88
Art. 102 (Periodo di prova)....88
Titolo IV....89
QUADRI....89
Art. 103 (Declaratoria)....89
Art. 104 (Formazione e aggiornamento)....89
Art. 105 (Assegnazione della qualifica)....89
Art. 106 (Polizza assicurativa)....89
Art. 107 (Orario)....89
Art. 108 (Trasferimenti)....90
Art. 109 (Collegio di conciliazione e arbitrato)....90
Art. 110 (Indennità di funzione)....90

Titolo V 91
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO 91
Capo I 91
ORARIO DI LAVORO 91
Art. 111 (Orario normale settimanale) 91
Art. 112 (Durata dell'orario di lavoro) 91
Art. 113 (Riposo giornaliero) 91
Art. 114 (Articolazione dell'orario settimanale) 91
Art. 115 (Orario medio settimanale per specifiche tipologie) 92
Art. 116 (Retribuzione ore eccedenti l'articolazione dell'orario di lavoro) 92
Art. 117 (Procedure per l'articolazione dell'orario settimanale) 92
Art. 118 (Flessibilità dell'orario) 93
Art. 119 (Flessibilità dell'orario - Ipotesi aggiuntiva A) 93
Art. 120 (Flessibilità dell'orario - Ipotesi aggiuntiva B) 94
Art. 121 (Procedure) 94
Art. 122 (Banca delle ore) 94
Art. 123 (Assorbimento riposi compensativi e permessi aggiuntivi) 95
Art. 124 (Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede) 95
Art. 125 (Orario di lavoro dei minori) 95
Art. 126 (Fissazione dell'orario) 95
Art. 127 (Disposizioni speciali) 96
Art. 128 (Lavoratori discontinui) 96
Capo II 97
LAVORO STRAORDINARIO 97
E LAVORO ORDINARIO NOTTURNO 97
Art. 129 (Norme generali lavoro straordinario) 97
Art. 130 (Maggiorazione lavoro straordinario) 97
Art. 131 (Registro lavoro straordinario) 98
Art. 132 (Lavoro ordinario notturno) 98
Capo III 98
RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITA' 98
E PERMESSI RETRIBUITI 98
Art. 133 (Riposo settimanale) 98
Art. 134 (Lavoro domenicale) 98
Art. 135 (Festività) 99
Art. 136 (Retribuzione prestazioni festive) 100
Art. 137 (Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge) 100

Art. 138 (Lavoro ordinario domenicale per gli impianti di distribuzione di carburante autostradale) 100
Art. 139 (Permessi retribuiti) 101
Capo IV 102
FERIE 102
Art. 140 (Ferie) 102
Art. 141 (Determinazione periodo di ferie) 102
Art. 142 (Normativa retribuzione ferie) 102
Art. 143 (Normativa per cessazione rapporto) 103
Art. 144 (Richiamo lavoratore in ferie) 103
Art. 145 (Irrinunciabilità) 103
Art. 146 (Registro ferie) 103
Capo V 103
CONGEDI - DIRITTO ALLO STUDIO - ASPETTATIVE 103
Art. 147 (Congedi retribuiti) 103
Art. 148 (Funzioni pubbliche elettive) 103
Art. 149 (Permessi per decessi e gravi infermità) 104
Art. 150 (Aspettativa per gravi motivi familiari) 105
Art. 151 (Congedo matrimoniale) 106
Art. 152 (Diritto allo studio) 106
Art. 153 (Congedi per formazione) 107
Art. 154 (Lavoratori stranieri) 108
Art. 155 (Aggiornamento professionale personale direzione esecutiva) 108
Art. 156 (Aspettativa per tossicodipendenza) 108
Art. 157 (Congedi e permessi per handicap) 109
Capo VI 109
ACCESSO AL CREDITO 109
Art. 158 (Fondo di garanzia per i lavoratori del terziario - Fondo Fiditerziario) 109
Art. 159 (Oggetto delle garanzie collettive) 110
Capo VII 110
MISSIONE E TRASFERIMENTO 110
Art. 160 (Missioni) 110
Art. 161 (Disciplina speciale per il personale addetto al trasporto e messa in opera di mobili) 110
Art. 162 (Trattamento retributivo trasporto merci) 110
Art. 163 (Trasferimenti) 111
Art. 164 (Disposizioni per i trasferimenti) 111

Capo VIII....111
MALATTIE E INFORTUNI....111
Art. 165 (Malattia)....111
Art. 166 (Normativa)....112
Art. 167 (Obblighi del lavoratore)....112
Art. 168 (Periodo di comporto)....113
Art. 169 (Trattamento economico di malattia)....113
Art. 170 (Infortunio)....114
Art. 171 (Trattamento economico di infortunio)....114
Art. 172 (Quota giornaliera per malattia e infortunio)....115
Art. 173 (Festività)....115
Art. 174 (Aspettativa non retribuita per malattia)....115
Art. 174 bis (Aspettativa non retribuita per patologie gravi)....115
Art. 175 (Aspettativa non retribuita per infortunio)....115
Art. 176 (Tubercolosi)....116
Art. 177 (Rinvio alle leggi)....116
Capo IX....116
MATERNITA' E PATERNITA'....116
Art. 178 (Congedo di maternità e di paternità)....116
(Congedo obbligatorio e congedo facoltativo del padre)....117
Art. 179 (Congedo parentale)....118
Art. 180 (Permessi per assistenza al bambino)....119
Art. 181 (Normativa)....119
Capo X....121
SOSPENSIONE DEL LAVORO....121
Art. 182 (Sospensione)....121
Capo XI....121
ANZIANITA' DI SERVIZIO....121
Art. 183 (Decorrenza anzianità di servizio)....121
Art. 184 (Computo anzianità frazione annua)....121
Capo XII....122
SCATTI DI ANZIANITA'....122
Art. 185 (Scatti di anzianità)....122
Capo XIII....122
TRATTAMENTO ECONOMICO....122
Art. 186 (Normale retribuzione)....122
Art. 187 (Retribuzione di fatto)....123

Art. 188 (Retribuzione mensile) 123
Art. 189 (Quota giornaliera) 123
Art. 190 (Quota oraria) 123
Art. 191 (sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro) 123
Art. 192 (Paga base nazionale conglobata) 123
Art. 193 (Assorbimenti) 126
Art. 194 (Trattamento personale di vendita a provvigione) 126
Art. 195 (Indennità di cassa e maneggio denaro) 126
Art. 196 (Prospetto paga) 127
Capo XIV 127
MENSILITA' SUPPLEMENTARI (13ª e 14ª) 127
Art. 197 (Tredicesima mensilità) 127
Art. 198 (Quattordicesima mensilità) 127
Capo XV 128
CAUZIONI 128
Art. 199 (Cauzioni) 128
Art. 200 (Diritto di rivalsa) 128
Art. 201 (Ritiro cauzioni per cessazione rapporto) 128
Capo XVI 128
CALO MERCI E INVENTARI 128
Art. 202 (Calo merci) 128
Art. 203 (Inventari) 129
Capo XVII 129
RESPONSABILITA' CIVILI E PENALI 129
Art. 204 (Assistenza legale) 129
Art. 205 (Normativa sui procedimenti penali) 129
Capo XVIII 130
VITTO E ALLOGGIO 130
Art. 206 (Vitto e alloggio) 130
Capo XIX 130
DIVISE E ATTREZZI 130
Art. 207 (Divise e attrezzi) 130
Capo XX 130
APPALTI 130
Art. 208 (Appalti) 130
Art. 209 (Terziarizzazioni delle attività di vendita) 131
Capo XXI 131
DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI 131

Art. 210 (Obbligo del prestatore di lavoro) 131
Art. 211 (Divieti) 131
Art. 212 (Giustificazione delle assenze) 132
Art. 213 (Rispetto orario di lavoro) 132
Art. 214 (Comunicazione mutamento di domicilio) 132
Art. 215 (Provvedimenti disciplinari) 132
Art. 216 (Codice disciplinare) 133
Art. 217 (Normativa provvedimenti disciplinari) 133
Titolo V 134
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 134
Capo I 134
RECESSO 134
Art. 218 (Recesso con preavviso) 134
Art. 219 (Recesso ex art. 2119 cod. civ.) 134
Art. 220 (Normativa) 134
Art. 221 (Nullità del licenziamento) 136
Art. 222 (Nullità del licenziamento per matrimonio) 136
Art. 223 (Licenziamento simulato) 136
Capo II 137
PREAVVISO 137
Art. 224 (Termini di preavviso) 137
Art. 225 (Indennità sostitutiva del preavviso) 137
Capo III 137
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO 137
Art. 226 (Trattamento di fine rapporto) 137
Art. 227 (Cessione o trasformazione dell'azienda) 138
Art. 228 (Fallimento dell'azienda) 138
Art. 229 (Decesso del dipendente) 138
Art. 230 (Corresponsione del trattamento di fine rapporto) 138
Capo IV 139
DIMISSIONI 139
Art. 231 (Dimissioni) 139
Art. 232 (Dimissioni per matrimonio) 140
Art. 233 (Dimissioni per maternità) 140
Sezione quinta 141
ALLINEAMENTO CONTRATTUALE, DECORRENZA E DURATA 141
Art. 234 – (Lavoratori provenienti da altro c.c.n.l.) 141

Art. 235 (Decorrenza e durata).....142

Premessa Generale

Le parti stipulanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, di seguito anche c.c.n.l., convengono che la valorizzazione della contrattazione collettiva possa ritenersi il principale strumento di governo della società civile e, a carattere generale, la rappresentazione dell'odierna società globalizzata in rapida trasformazione, dove alla crisi della legislazione corrisponde un trionfo del diritto contrattuale, flessibile per eccellenza, capace di adattarsi alle più diverse esigenze e di seguire i nuovi percorsi e bisogni delle società di mercato.

Le parti, attraverso il presente c.c.n.l., condividono di perseguire gli obiettivi definiti dall' Unione europea, attraverso la "Strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva" denominata "Europa 2020", la quale mira a un rilancio dell'economia degli Stati membri nel prossimo decennio. In un mondo che cambia l'UE si propone di realizzare un sistema economico intelligente, sostenibile e solidale. Queste tre priorità, che si rafforzano a vicenda, intendono aiutare l'UE e gli Stati membri a conseguire elevati livelli di occupazione, produttività e coesione sociale. Per misurare i progressi compiuti nel conseguire gli obiettivi della strategia Europa 2020, sono stati convenuti 5 obiettivi quantitativi per l'intera Unione europea, che poi sono stati tradotti in obiettivi nazionali per riflettere la situazione e le circostanze specifiche di ogni paese. Il primo di questi 5 obiettivi che l'UE è chiamata a raggiungere entro il 2020 è l'occupazione, ossia l'innalzamento al 75% del tasso di occupazione (per la fascia di età compresa tra i 20 e i 64 anni). Il Piano Nazionale di Riforma (PNR), riconducibile alla strategia Europa 2020, sancisce per l'Italia un obiettivo occupazionale entro il 2020 al 67 – 69% per la fascia di età compresa tra i 20 e i 64 anni.
Alcuni degli obiettivi che le Parti intendono conseguire, e che si potranno concretizzare in iniziative "faro" per il rilancio dell'economia, si incardinano sia nel contesto di riferimento degli obiettivi del PNR sia nelle priorità necessarie per il rilancio del sistema economico sociale nazionale, e sono:
- sostenere lo sviluppo d'impresa, tramite il finanziamento di azioni formative su misura, integrate sia per i destinatari (imprenditori, collaboratori, lavoratori somministrati), sia per le risorse finanziarie;
- sostenere la permanenza ed il miglioramento delle lavoratrici e dei lavoratori minacciati dalle disparità, anche di genere, e a maggior rischio di esclusione dal mercato del lavoro (lavoratori anziani, basso livello di scolarità, lavoratori minacciati da processi di ristrutturazione del settore e/o aziendali);
- contribuire allo sviluppo delle risorse umane delle imprese interessate da interventi di innovazione organizzativa, di processo, di prodotto e/o da un processo di internazionalizzazione;
- innovare i sistemi di competenze e le prassi formative a livello settoriale e territoriale anche con attenzione a metodologie didattiche attive;
- favorire l'acquisizione di competenze necessarie all'imprenditorialità;
- valorizzare il sistema della bilateralità *ex* D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni;
- migliorare i livelli di salubrità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, promuovendo iniziative formative per i lavoratori e le imprese;
- valorizzare le competenze acquisite rispettando il modello di certificazione delle competenze al termine dei percorsi formativi, ai sensi della normativa vigente e del quadro di riferimento europeo.

Le parti sociali convengono che il c.c.n.l. del commercio, distribuzione e servizi deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile che si inserisce nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile. Si impegnano, pertanto, a sostenere la corretta

applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro in tutte le sedi istituzionali competenti anche al fine di garantire omogenee condizioni di concorrenza per tutte le imprese del settore. In quest'ottica le parti ribadiscono che, nel settore del commercio, distribuzione e servizi, caratterizzato da una diffusa presenza di imprese di piccola dimensione, il contratto nazionale dovrà conservare una funzione di regolatore principale. Esso rappresenta lo strumento unitario capace di fornire alle parti sociali il complesso di norme e regole necessarie.
Le parti si impegnano, altresì, ad elaborare avvisi comuni finalizzati al rafforzamento delle norme contrattuali e su materie più generali quali, ad esempio, gli ammortizzatori sociali sperimentando anche percorsi negoziali.
Le parti, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive responsabilità delle Organizzazioni datoriali e delle Organizzazioni sindacali, consapevoli dell'importanza del ruolo delle relazioni sindacali per il consolidamento e lo sviluppo delle potenzialità del terziario, del commercio, della distribuzione e dei servizi al mercato e alle imprese, sia sotto l'aspetto economico-produttivo, sia con riferimento all'occupazione, convengono, altresì, di realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore e funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro e sul miglioramento delle condizioni di lavoro.
A tal fine, le Organizzazioni firmatarie il presente c.c.n.l. 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 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 e 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.

Le Parti sociali convengono inoltre che l'intervento pubblico sul mercato del lavoro non possa limitarsi ad una mera politica di regolamentazione delle modalità di incontro tra domanda e offerta, ma debba promuovere e sostenere l'occupazione mediante l'interazione tra politiche attive finalizzate a stimolare e incrementare la domanda di lavoro per agevolare le assunzioni e politiche passive mirate ad alleviare la perdita di benessere connessa alla disoccupazione. Il potenziamento delle azioni di politica attiva del lavoro trova nei Fondi interprofessionali nazionali per la formazione continua ex art. 118 L. n. 388/2000, importantissimi alleati per mezzo dei quali possono essere accolte le indicazioni dell'Unione Europea che individua tra le azioni prioritarie delle politiche dell'occupazione una più elevata preparazione culturale e professionale dei giovani, delle donne e degli adulti, per rendere più agevole, da un lato l'ingresso e, dall'altro, la permanenza nel mondo del lavoro.

In particolare, le Parti sociali si danno atto che la formazione professionale costituisce, nella logica della qualificazione e riqualificazione anche in funzione di continuità di occasioni di impiego, il momento di raccordo tra l'istruzione e il lavoro, tra il diritto allo studio e il diritto al lavoro, tra il significato culturale e l'aspetto produttivistico dell'istruzione. In sintesi, la formazione professionale consente di adeguare la qualità dell'offerta di lavoro alle esigenze della domanda, sopperendo così alle carenze della normale dinamica del mercato. La formazione, intesa come *"lifelong learning"*, viene pertanto interpretata come pratica sociale da generalizzare e come comportamento individuale da proporre soprattutto in una logica di qualificazione e riqualificazione professionale nonché attraverso l'integrazione di risorse pubbliche e private e il raccordo con iniziative formative regionali.

Come previsto dal Legislatore, le Parti, tra gli strumenti per combattere la disoccupazione e promuovere il lavoro "regolare" individuano incentivi, anche sotto forma di sostegno diretto al reddito (tramite finanziamenti, misure creditizie ecc.) anche per il tramite dell'Ente Bilaterale al fine di promuovere le assunzioni e l'emersione del sommerso e sviluppare l'iniziativa imprenditoriale degli stessi autori in forma autonoma (autoimprenditorialità) e associata.

Il Legislatore e le Parti sociali hanno individuato nella contrattazione collettiva nazionale o aziendale un possibile percorso di soluzione della crisi produttiva ed occupazionale, affidando a contraenti particolarmente qualificati, perché rappresentativi degli interessi delle categorie interessate, la facoltà di porre in essere accordi negoziali idonei a regolamentare i rapporti di lavoro in modo più aderente alle esigenze del mercato. Pertanto le Parti sostengono la contrattazione collettiva di prossimità considerata come un utile strumento di flessibilizzazione del mercato del lavoro che consentirebbe di renderlo più "reattivo" rispetto alle esigenze che la moderna economia globalizzata impone.

Il rapporto tra banche e imprese non finanziarie, l'accesso al credito, la vigilanza sull'attività bancaria sono temi centrali del dibattito attuale, non solo in Italia ma in tutta l'Unione europea, poiché rappresentano uno snodo cruciale nel difficile percorso verso la ripresa economica. La crisi economica attuale, iniziata nell'agosto 2007, ha comportato prioritariamente un inasprimento delle condizioni di offerta di finanziamenti; le Parti pertanto concordano nell'adottare misure di sostegno all'accesso al credito per i lavoratori per i dipendenti del terziario.

La *flexicurity* (o flessicurezza) intende assicurare che i cittadini dell'Unione europea possano beneficiare di un livello elevato di sicurezza occupazionale, vale a dire poter trovare agevolmente un lavoro in ogni fase della loro vita attiva e di avere buone prospettive di sviluppo della carriera in un contesto economico in rapido cambiamento. La *flexicurity* vuole inoltre sostenere sia i lavoratori che i datori di lavoro a cogliere appieno le opportunità che la globalizzazione presenta loro. Essa crea, quindi, una situazione in cui la sicurezza e la flessibilità possono rafforzarsi reciprocamente. La Commissione e gli Stati membri dell'Europa, in base all'esperienza e ai risultati dell'evidenza empirica, hanno raggiunto un consenso sul fatto che è possibile concepire e attuare politiche di flessicurezza attraverso quattro componenti politiche:
I. Forme contrattuali flessibili e affidabili (nell'ottica del datore di lavoro e del lavoratore, degli *insider* e degli *outsider*) mediante una normativa del lavoro, contrattazioni collettive e un'organizzazione del lavoro moderne;
II. Strategie integrate di apprendimento lungo tutto l'arco della vita per assicurare la continua adattabilità e occupabilità dei lavoratori, in particolare di quelli più vulnerabili;

III. Efficaci politiche attive del mercato del lavoro che aiutino le persone a far fronte a cambiamenti rapidi, riducano i periodi di disoccupazione e agevolino la transizione verso nuovi posti di lavoro;
IV. Sistemi moderni di sicurezza sociale che forniscano un adeguato supporto al reddito, incoraggino l'occupazione e agevolino la mobilità sul mercato del lavoro. Questo include un'amplia copertura delle prestazioni sociali che aiutino le persone a conciliare il lavoro con le responsabilità private e familiari, come, per esempio, la cura dei figli.

Assetti contrattuali

La complessità dei settori rappresentati dalle parti stipulanti, caratterizzata da imprese spesso piccole e piccolissime, necessita di uno strumento come il c.c.n.l. che svolge un ruolo significativo nella regolazione dei rapporti di lavoro.

Per rendere la contrattazione collettiva più rispondente ai nuovi bisogni dei lavoratori e delle imprese e favorire l'obiettivo della crescita fondata sull'aumento della produttività, le parti stipulanti il presente c.c.n.l. concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificamente indicati dal presente contratto.

La piena applicabilità del presente contratto da parte dei datori di lavoro è subordinata all'adesione all' Organizzazione datoriale SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA firmataria il presente c.c.n.l..

Validità e 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 della distribuzione e dei servizi 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. Le norme del presente c.c.n.l. sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori solo a seguito di richiesta di adesione inviata all'EBITEN. Le norme del presente c.c.n.l. divengono impegnative per le Organizzazioni stipulanti se l'Azienda è in regola con i versamenti dovuti all'EBITEN.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente c.c.n.l., o qualsiasi estensione, pattuita con le altre parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non, con il consenso espresso compiutamente dalle parti stipulanti.

Al fine di valorizzare le caratteristiche proprie di ciascun settore di attività ed accrescere la riconoscibilità di aziende e lavoratori nell'ambito del presente c.c.n.l., le parti individuano le categorie qui di seguito specificate ed il relativo personale dipendente:

A) Alimentazione

- supermercati, supermercati integrati, ipermercati, soft e hard discount;
- commercio a posto fisso e itinerante per i mercati rionali e comunali;
- commercio all'ingrosso di generi alimentari;
- commercio all'ingrosso e al dettaglio di cereali, legumi e foraggi;
- commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate, macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata;
- commercio all'ingrosso e al dettaglio di pollame, uova, selvaggina e affini;
- commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti della pesca;
- commercio all'ingrosso e al dettaglio di formaggi, burro, latte, latticini e derivati in genere;
- commercio all'ingrosso, al dettaglio e in commissione di prodotti ortofrutticoli effettuati nei mercati;
- commercio all'ingrosso e al dettaglio di acque minerali e gassate e di ghiaccio;
- commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti vinicoli e affini;
- commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti oleari;
- commercio all'ingrosso e al dettaglio di droghe e coloniali;
- commercio al minuto di generi alimentari misti (escluso le rivendite di pane e pasta alimentari annesse ai forni con attività prevalente artigiana);

- rivendite di pollame e selvaggina;
- salumerie, salsamenterie e pizzicherie;
- importatori e torrefattori di caffè;
- aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero caseari.

Rientrano nella sfera di applicazione del presente contratto anche le aziende che si occupano - anche in forma esclusiva o prevalente - di commercio di prodotti biologici, naturali o fitoterapici, equo solidali ovvero affini.

B) Fiori, piante e affini

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

Rientrano nella sfera di applicazione del presente contratto anche le aziende che si occupano - anche in forma esclusiva o prevalente - di commercio di prodotti biologici, naturali o fitoterapici, equo solidali ovvero affini.

C) Merci d'uso e affini

- aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico-farmaceutici;
- rivendite e magazzini di generi di monopolio, sale giochi, accettazione di scommesse legali;
- gestori di impianti di distribuzione carburante;
- aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione.
- negozi, grandi magazzini, ogni tipologia di attività svolta in un settore merceologico collegato e diretta all'espletamento di attività commerciali, in relazione agli spazi occupati, svolte anche a seguito di modifiche derivate dalla revisione delle autorizzazioni necessarie;
- magazzini a prezzo unico;
- elettrodomestici, apparecchi TV, radiofonici, computer e accessori, telefonia fissa e mobile in qualsiasi forma commercializzata anche in rete franchising, impianti di sicurezza;
- tessuti di ogni tipologia, maglierie, mercerie, filati, merletti, trine; confezioni in biancheria e in tessuti di ogni genere;
- commercianti sarti/e, mode e novità, forniture per sarti di qualsiasi tipologia;
- camicerie e affini, busterie, cappellerie, modisterie,
- abiti usati, abiti a noleggio, abiti in scambio;
- articoli sportivi;
- calzature, accessori per calzature;
- pelliccerie, pelletterie, guanti, calze, trecce di paglia e cappelli di paglia non finiti;
- valigerie, borse e articoli da viaggio, ombrellerie;
- corderie e affini;
- commercianti in lane e materassi, tappeti, arazzi, tende;
- profumerie, bigiotterie e affini;
- articoli casalinghi, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie, terraglie, vetrerie e cristallerie, cornici, chincaglierie, specchi e cristalli;
- articoli per regalo; giocattoli e oggettistica di ogni tipologia, negozi d'arte antica e moderna, arredamenti e oggetti sacri; oggetti e prodotti tipici e/o per turisti; prodotti artistici e dell'artigianato; case di vendita all'asta; articoli per fumatori;

- oreficerie e gioiellerie, metalli e pietre preziose naturali o sintetici, perle; argenterie; articoli di orologeria; bigiotteria e accessori;
- librai, incluse le rivendite di libri usati o di scambio e le librerie delle case editrici; distributori di libri, giornali e riviste, biblioteche circolanti;
- cartolai, grossisti di cartoleria e cancelleria o dettaglianti di articoli di cartoleria, cancelleria, da disegno, commercianti di carta da macero;
- ferramenta e coltellinerie; ferro e acciaio, metalli non ferrosi, rottami, macchine in genere; articoli di ferro e metalli;
- lastre e recipienti di vetro, vetro scientifico, materie prime per l'industria del vetro e della ceramica;
- articoli di elettricità, gas, idraulica e riscaldamento eccettuate le aziende installatrici di impianti;
- rivenditori di edizioni musicali;
- strumenti musicali;
- francobolli per collezione;
- mobili, mobili e macchine per ufficio;
- tappezzerie in stoffa e in carta, stucchi;
- vaccherie, anche se esercitano la riparazione o il noleggio dei sacchi;
- lane sudice e lavate, seme bachi, bozzoli, cascami di seta, fibre tessili varie (canapa, lino, juta, etc.), stracci e residuati tessili, eccettuati i classificatori all'uso pratese;
- 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, etc.), pelli grezze da pellicceria, pelli per pelletteria varia, pelli per valigerie in genere, cuoio per sellerie;
- armi e munizioni;
- ottica e fotografia;
- materiale chirurgico e sanitario;
- apparecchi scientifici; articoli tecnici (cinghie di trasmissione, fibra vulcanizzata, amianto, carboni elettrici, etc.);
- autoveicoli, concessionari e commissionari di vendita, importatori ivi compreso il posteggio o il noleggio con o senza officine di assistenza e riparazioni; cicli e motocicli, ivi compreso l'esercizio del posteggio o noleggio con o senza officine o laboratori di assistenza e riparazioni; parti di ricambio e accessori per automotocicli; pneumatici; olii lubrificanti, prodotti petroliferi in genere (compreso petrolio agricolo);
- gestori di impianti di distribuzione carburante; aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione; carboni fossili, carboni vegetali; combustibili solidi, liquidi e liquefatti;
- imprese di riscaldamento;
- laterizi, cemento, calce e gesso, manufatti di cemento, materiali refrattari, tubi grès e affini, marmi grezzi e pietre da taglio in genere, ghiaia, sabbia, pozzolana, pietre da murare in genere, pietrisco stradale, catrame, bitumi, asfalti; isolante, materiali da pavimentazione, da rivestimento, impermeabilizzante (mattonelle, marmette, maioliche, piastrelle di cemento e di grès); altri materiali da costruzione;
- prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici;
- aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico - farmaceutici;
- legnami e affini, sughero, giunchi, saggine, etc.;
- rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio;

- prodotti per l'agricoltura quali fertilizzanti, insetticidi, anticrittogamici, materiale enologico; sementi da prato, da giardino, da orto, da cereali, mangimi e pannelli, piante non ornamentali, macchine e attrezzi agricoli ovvero ogni altro prodotto di uso agricolo;
- pesi e misure; pietre coti, per molino, pietra pomice e pietre litografiche;
- macchine per cucire;
- commercio all'ingrosso delle merci e dei prodotti di cui al presente punto C).

D) Ausiliari del commercio e commercio con l'estero
- agenti e rappresentanti di commercio;
- commissionari;
- mediatori pubblici e privati;
- compagnie di importazione, di esportazione e case per il commercio internazionale, compreso le importazioni ed esportazioni di merci promiscue;
- commercio di autoveicoli, motoveicoli, natanti, imbarcazioni e velivoli di qualsiasi tipologia, alimentazione e cilindrata, anche usati, ivi comprese annesse officine di assistenza, noleggio di veicoli e soccorso stradale;
- imprese portuali di controllo e gestione di porti privati, compreso il rimessaggio e trasporto natanti con qualsiasi mezzo;
- fornitori di enti pubblici e privati, comprese i fornitori carcerari, i fornitori di bordo, le imprese di casermaggio, altro;
- stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili, esclusi quelli costituiti da industriali all'interno e al servizio delle proprie aziende;
- agenti di commercio preposti da Case commerciali e/o da Società operanti nel settore distributivo di prodotti petroliferi e accessori.

E) Servizi alle imprese/alle organizzazioni, servizi di rete, servizi alle persone
- agenzie di ricerca e selezione del personale;
- agenzie di supporto alla ricollocazione professionale;
- agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato ed indeterminato;
- agenzie di intermediazione;
- servizi di informatica, telematica, robotica;
- servizi di revisione contabile, auditing;
- imprese di leasing;
- recupero crediti e factoring;
- consulenza e direzione e organizzazione aziendale;
- servizi di gestione e amministrazione del personale;
- servizi di gestione fiscale e tributaria ed elaborazione dati;
- servizi di ricerca, formazione e selezione del personale, ivi compreso il lavoro in somministrazione;
- agenzie di informazioni commerciali;
- ricerche di mercato, economiche e sondaggi di opinioni;
- servizi di design, grafica, progettazione, e allestimenti di interni e vetrine;
- servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità;
- servizi di progettazione industriale, engineering;
- società per lo sfruttamento commerciale dei brevetti, invenzioni e scoperte;
- controllo di qualità e certificazione dei prodotti;
- aziende di pubblicità;
- concessionarie di pubblicità;

- promozione vendite;
- agenzie pubblicitarie;
- agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi;
- agenzie di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario;
- agenzie fotografiche, di casting cinematografici, di realizzazione di opere televisive e teatrali;
- società di organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere;
- uffici Residences, svolti anche sotto forma di B&B, per il personale addetto al riassetto camere;
- servizi alle imprese e alle organizzazioni, compresi i fondi interprofessionali;
- servizi fiduciari;
- società di carte di credito;
- uffici cambi extrabancari;
- attività di garanzia collettiva fidi;
- aziende ed agenzie di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili;
- 'buying office';
- agenzie brokeraggio;
- intermediazione merceologica;
- recupero e risanamento ambiente;
- altri servizi alle imprese e alle organizzazioni, quali fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici;;
- agenzie di operazioni doganali;
- servizi di richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia e fotocopiatura;
- servizi di traduzioni e interpretariato;
- attività di animazione di feste, intrattenimento di bambini;
- autoscuole;
- autorimesse e autoriparatori non artigianali;
- aziende del settore della sosta e dei parcheggi;
- agenzie di servizi matrimoniali;
- agenzie investigative;
- vendita di multiproprietà;
- agenzie di scommesse;
- servizi di ricerca e consulenza meteorologica;
- agenzie formative, agenzie di sviluppo delle risorse umane e dei servizi formativi promossi dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL;
- altri servizi alle persone, compresa l'assistenza domiciliare agli anziani e persone disabili, svolti anche da onlus e cooperative.

Le parti si danno atto che il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi e accordi speciali riferentesi alle medesime categorie, sopra elencate. 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.

Sezione prima
SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI

Titolo I
DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

Art. 1 (Livello nazionale)

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, SISTEMA COMMERCIO IMPRESA e le Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori firmatarie del presente contratto si incontreranno al fine di 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 i processi di sviluppo e riorganizzazione di comparti merceologici o di settori strutturalmente omogenei.

Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto, sia globalmente che per comparti e settori omogenei:

a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante anche dall'utilizzo dell'apprendistato nonché l'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la raccomandazione CEE 635/1984, con la legge n. 125/1991 e con il codice delle pari opportunità tra uomo e donna di cui al D.lgs. n. 198/2006 ;

b) le conseguenze dei suddetti processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica sull'occupazione e sulle caratteristiche professionali dei lavoratori interessati;

c) la formazione e riqualificazione professionale;

d) la struttura dei comparti e settori nonché le prevedibili evoluzioni della stessa;

e) 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.

Art. 2 (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.

Nello stesso incontro saranno esaminati: la dinamica evolutiva della rete commerciale ed i conseguenti effetti sull'occupazione, le problematiche inerenti alla legislazione commerciale e di disciplina dell'orario di apertura dei negozi, il calendario annuo delle aperture domenicali e festive, anche con riferimento al decreto legislativo n. 114/1998, nonché ai nuovi processi in tema di mercato del lavoro, come disciplinati dal presente c.c.n.l.

Art. 3 (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 le Organizzazioni sindacali stipulanti 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, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, utilizzo di lavori atipici e di innovazione tecnologica che investono l'assetto aziendale e nuovi insediamenti nel territorio.
Verranno fornite inoltre informazioni relative a processi di concentrazione, internazionalizzazione, affiliazione, responsabilità sociale delle imprese.
Nella medesima occasione verranno fornite informazioni sul lavoro domenicale e festivo, nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie di impiego ivi occupate. Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle imprese, quali, ad esempio, codice di condotta e certificazioni.
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, 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 1° comma del presente articolo, le aziende che occupano almeno 50 dipendenti, forniranno alle Organizzazioni sindacali e/o R.S.A., 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.

Titolo II
CONTRATTAZIONE

Capo I
LIVELLO NAZIONALE

Art. 4 (Procedure per il rinnovo)
Il c.c.n.l. avrà durata triennale.
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.
Nel suddetto periodo antecedente 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.
Qualora una delle parti violi il periodo di "tregua sindacale" di cui al precedente comma, l'altra parte avrà diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto in tale periodo.
Il ritardo nella presentazione della piattaforma, nelle modalità sopra indicate, comporterà come conseguenza lo slittamento, in misura pari al ritardo stesso, dei termini a partire dai quali decorrerà il periodo di " tregua sindacale".
In occasione di ogni rinnovo le parti individueranno un meccanismo che riconosca una copertura economica a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo, con decorrenza dalla data di scadenza del contratto precedente, alla condizione che siano rispettati i tempi previsti nei primi due commi del presente articolo.

Capo II
SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Art. 5 (Premessa)
Le Parti concordano di prevedere che la contrattazione di II° livello può essere alternativamente di tipo territoriale, aziendale ed anche di filiera o particolari contesti individuati concordemente dalle Parti sociali. Nell'ormai consolidata elasticità dei mercati, le Parti riconoscono la necessità di strumenti contrattuali flessibili che si adattino alle singole realtà disciplinate dal presente c.c.n.l.. e, allo scopo, le Parti auspicano lo sviluppo della contrattazione aziendale in tutte le realtà ove essa è possibile.[3]
A livello regionale/provinciale od aziendale, su richiesta di una delle Parti, le Associazioni imprenditoriali territoriali e dei Lavoratori firmatarie del presente contratto s'incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto territoriale articolato per comparto merceologico e settore omogeneo, orientato al raggiungimento d'intese aziendali, sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, "franchising", utilizzo di contratti di lavoro cosiddetti "atipici", contrattazione di secondo livello, eventuali deroghe previste dalla Legge, formazione e sicurezza sul lavoro, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica

[3] Il primo comma dell'art.5 è stato modificato dall'accordo di allineamento contrattuale modificativo e integrativo del presente contatto, siglato dalle parti in data 26 Novembre 2014.
Di seguito il testo precedente*:" Nell'ormai consolidata elasticità dei mercati, le Parti riconoscono la necessità di strumenti contrattuali flessibili che si adattino alle singole realtà disciplinate dal presente c.c.n.l.. e, allo scopo, le Parti auspicano lo sviluppo della contrattazione aziendale in tutte le realtà ove essa è possibile."*

quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.
La previsione collettiva ha comunque carattere sussidiario rispetto alla contrattazione aziendale e, pertanto, sarà da essa sostituita nelle singole disposizioni definite. Le Parti riconoscono la fondamentale importanza della gestione locale di una parte degli aspetti contrattuali e concordano sulla possibilità che la contrattazione aziendale, tra fonti collettive dello stesso livello e secondo il criterio della successione temporale possa, fatti salvi i diritti quesiti dei lavoratori, portare anche a deroghe peggiorative rispetto a particolari istituti definiti dal presente c.c.n.l..

Art. 6 (Contenuti)

Al secondo livello di contrattazione territoriale, le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto potranno raggiungere intese sulle materie espressamente demandate dal presente c.c.n.l. a tale livello.
Al secondo livello di contrattazione aziendale, le aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di 15 (quindici) dipendenti, potranno raggiungere intese sulle materie espressamente demandate dal presente c.c.n.l. a tale livello.
Gli accordi di tale livello hanno durata triennale.
Le Associazioni imprenditoriali territoriali e le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. territoriale, e/o aziendale di cui al capo III del presente titolo, possono definire intese volte a modificare in tutto o in parte, anche solo in via temporanea, singoli istituti economici o normativi dei contratti nazionali di lavoro di categoria in un'ottica di superamento di situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale.
La legge impone, ai fini dell'efficacia generale del contratto, un criterio maggioritario, relativo alle rappresentanze sindacali che lo sottoscrivono.
In base all'art. 8, comma 1, D.L. 138/2011, convertito in L. 14 settembre 2011, n.148 possono essere concluse attraverso la contrattazione decentrata intese finalizzate:

- alla maggiore occupazione;
- alla qualità dei contratti di lavoro;
- all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori;
- all'emersione del lavoro irregolare;
- agli incrementi di competitività e di salario;
- alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali;
- agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

Le materie sono individuate nel comma 2 del citato articolo 8 e riguardano:

- gli impianti audiovisivi e l'introduzione di nuove tecnologie;
- le mansioni del lavoratore, la classificazione e inquadramento del personale;
- i contratti a termine, i contratti a orario ridotto, modulato o flessibile;
- il regime della solidarietà negli appalti e i casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- la disciplina dell'orario di lavoro;
- le modalità di assunzione e la disciplina del rapporto di lavoro.

Tali intese, invece, non possono disciplinare gli aspetti inerenti:

- al licenziamento discriminatorio;
- al licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio;
- all'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro e fino a 1 anno di età del bambino;
- al licenziamento causato dalla domanda di fruizione del congedo parentale, per malattia del bambino e in caso di adozione o affidamento.

Art. 7 (Criteri guida)

Le parti, nel confermare la contrattazione di secondo livello quale strumento di vantaggio, che apra opportunità sia per i lavoratori che per le imprese, tenuto conto dei fattori che gravano sulle aziende e sui territori, individuano i seguenti criteri guida per l'esercizio di tale livello di confronto:
- la contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro;
- 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;

Le erogazioni economiche di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo-previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigenti.
Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminate e non utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni nazionali stipulanti il presente c.c.n.l. e, per i datori di lavoro, dell'Associazione territoriale a carattere generale aderente a SISTEMA COMMERCIO IMPRESA.
Le aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, fino a 15 dipendenti applicheranno le previsioni in materia di contrattazione territoriale contenute nel presente capo.
Le aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di 15 dipendenti, in assenza di contrattazione aziendale, applicheranno la contrattazione territoriale.
Le aziende di cui ai commi precedenti, che abbiano unità produttive distribuite nell'ambito di più province, e che, in assenza di contrattazione aziendale, intendano avvalersi della contrattazione territoriale, applicheranno o i singoli contratti territoriali stipulati nelle diverse province o, in tutte le unità produttive, l'accordo territoriale sottoscritto nel luogo in cui l'azienda ha la propria sede legale.

Art. 8 (Contrattazione territoriale: Modalità di presentazione della piattaforma)
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 dalle Organizzazioni sindacali territoriali, alle Associazioni imprenditoriali di pari livello, nonché alle Organizzazioni sindacali nazionali della FESICA - CONFSAL,CONFALS - FISALS e a SISTEMA COMMERCIO IMPRESA al fine di consentire la verifica del rispetto dei criteri guida definiti a livello nazionale.

Art. 9 (Modalità di verifica)
Qualora vengano presentate piattaforme in contrasto con le previsioni di cui al presente capo si potrà procedere ad apposita segnalazione a SISTEMA COMMERCIO IMPRESA e alle Organizzazioni

sindacali nazionali dei lavoratori, stipulanti il presente accordo di rinnovo, che procederanno, anche disgiuntamente, alla verifica del rispetto delle regole ivi definite.
L'esame per la verifica dovrà esaurirsi entro 15 giorni dalla data di ricevimento della piattaforma.
In caso di controversia si potrà procedere al ricorso in sede di conciliazione tra le organizzazioni di rappresentanza delle imprese e dei lavoratori stipulanti il c.c.n.l., prima in sede regionale e poi a livello nazionale presso la Commissione paritetica nazionale prevista dagli artt. 15 e 16 del presente contratto, che dovrà esprimersi entro 30 giorni sulla procedibilità.
Le parti concordano che, qualora gli accordi di secondo livello, sia territoriale che aziendale, realizzino intese in contrasto con quanto previsto dal c.c.n.l., SISTEMA COMMERCIO IMPRESA o le Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori stipulanti il presente accordo potranno procedere al ricorso presso la Commissione paritetica nazionale di garanzia e conciliazione prevista dagli artt. 15 e 16 del presente contratto, che dovrà esprimersi entro 30 giorni sull'applicabilità.
Qualora le potenziali controversie non trovino soluzione le stesse parti devono adire il collegio di arbitrato previsto all’art.38 del presente c.c.n.l..

Capo III
LIVELLO AZIENDALE

Art. 10(Materie)

Nelle aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di 15 (quindici) dipendenti, salvo quanto diversamente previsto per ciascun articolo del presente contratto o dalla Legge, la contrattazione di secondo livello aziendale è ammessa sulle seguenti materie espressamente individuate:

- forme di flessibilità e orari plurisettimanali;
- qualifiche o livelli esistenti in Azienda correlati a mansioni non ricomprese nella classificazione del presente contratto;
- costituzione e funzionamento dell'organismo regionale o provinciale Bilaterale per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, la formazione, l'apprendistato, nonché tutto quanto previsto dal D.lgs. n. 81/2008 e successive integrazioni e modificazioni, in materia di sicurezza ed igiene del lavoro;
- premi di produttività, premi presenza, indennità sostitutiva trasporto e buoni pasto;
- casi d'ammissibilità e modalità di pagamento della tredicesima mensilità in ratei mensili;
- possibilità di versare mensilmente la quattordicesima mensilità sotto forma di "premi produzione";
- adozione di regimi di flessibilità e ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;
- deroghe al normale orario di lavoro settimanale, mensile e/o annuale rispetto a quanto previsto dal presente contratto; articolazione dei turni di riposo settimanale nelle Aziende con servizi a ciclo continuo; distribuzione degli orari e dei turni di lavoro con eventuali riposi a conguaglio; eventuale istituzione del lavoro a turni, intendendosi per tale il lavoro prestato in uno o in più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore; modi di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro per particolari esigenze produttive aziendali;
- ampliamento della Banca Ore e gestione della stessa;
- determinazione dei turni feriali;
- modi d'applicazione del lavoro a tempo parziale e a tempo determinato;
- eventuale ricorso al lavoro somministrato, alle collaborazioni coordinate e continuative od a progetto o di stages;
- attuazione della disciplina aziendale della formazione professionale da attuarsi per il tramite del Fondo Formazienda, conformemente ai programmi redatti anche dagli EBITEN regionali competenti per territorio;
- durata e modi di svolgimento della formazione nell'Apprendistato, anche riguardo all'estensione di eventuali premi di produttività o incentivanti;
- casi di superamento del limite di ore supplementari previste per il lavoro a tempo parziale;
- definizione di accordi particolari in materia di mercato del lavoro;
- organizzazione di incontri, a livello territoriale e/o aziendale, fra le parti stipulanti il presente c.c.n.l., per la disamina ed approvazione dei contratti di inserimento o altri contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
- impianti audiovisivi ed introduzione di nuove tecnologie;
- eventuali ulteriori materie demandate alla contrattazione di secondo livello dalla Legge o dal c.c.n.l..

Le intese in deroga stipulate a livello aziendale, di cui all'art 6, avranno efficacia vincolante per tutti i lavoratori purché sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario dalle OO.SS. dei

lavoratori sul piano territoriale e nazionale firmatarie il presente c.c.n.l. e le loro rappresentanze sindacali operanti in azienda.
Le eventuali richieste relative ai punti suddetti, presentate alle aziende dalle strutture sindacali ai vari livelli saranno altresì trasmesse per conoscenza alle Organizzazioni sindacali nazionali o territoriali della FESICA CONFSAL, CONFSAL FISALS e a SISTEMA COMMERCIO IMPRESA o alla Associazione competente per territorio ad essa aderente.
La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni nazionali stipulanti e, per i datori di lavoro, dell'Associazione territoriale aderente a SISTEMA COMMERCIO IMPRESA.

Titolo III
STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI

Premessa

Il sistema della bilateralità del terziario è un sistema ormai evoluto, tuttavia è un sistema formatosi per stratificazioni succedute nel tempo, che hanno portato a costituire in diversi momenti e contesti sia normativi che contrattuali, l'Ente Bilaterale Nazionale del Terziario EBITEN, il fondo FORMAZIENDA dedicato alla formazione continua e gli EBITEN regionali competenti per territorio.

Anche a fronte delle recenti novità legislative, si ravvisa l'esigenza di rivedere ruoli e compiti al fine di rendere maggiormente efficace e funzionale, anche nella percezione dei destinatari (aziende e dipendenti), la gestione delle prestazioni in capo ai diversi soggetti che compongono la bilateralità del settore.

Oggi si pone la questione di una riforma organica e coordinata del sistema che si orienti secondo alcune fondamentali linee direttrici:

1) specializzare e razionalizzare il sistema della bilateralità, concentrando gli sforzi verso gli obiettivi prioritari, ottimizzando la gestione;

2) eliminare le attività non caratteristiche e improprie e le duplicazioni.

"Governance"

Sulla base della premessa le parti individuano i seguenti ruoli e compiti:

A) Ruolo delle parti sociali:

- definizione indirizzi strategici e gestionali per la bilateralità;
- verifica della conformità dell'attività degli Organi degli enti e fondi della bilateralità agli indirizzi strategici definiti;
- definizione delle regole per le nomine degli Organi;

B) Compiti degli Organi:

- attuazione degli indirizzi definiti dalle parti sociali nell'ambito del confronto permanente sulla bilateralità;
- rendicontazione "politica" alle parti socie dell'attività svolta in relazione agli obiettivi definiti;
- azioni per favorire lo sviluppo della bilateralità prevedendo un coordinamento delle attività svolte nei confronti delle Istituzioni.

C) Ruolo dell’Ente Bilaterale Nazionale del Terziario, in sigla EBITEN, e degli Enti bilaterali territoriali

L'EBITEN realizza le attività proprie che a livello nazionale possono contribuire a valorizzare e finalizzare un sistema articolato sul territorio.

- l’EBITEN si interfaccia con gli EBITEN Regionali competenti per territorio al fine di monitorare l'attuazione dei compiti e delle attività come previsti negli Statuti e come regolamentati dalla contrattazione collettiva nazionale;
- l’EBITEN assicurerà l'attività iniziale di supporto agli EBITEN Regionali competenti per territorio per l'adeguamento di Statuti e regolamenti alla presente regolamentazione.
- l’EBITEN dovrà predisporre annualmente una relazione, per le parti sociali, che illustri le buone prassi e le gestioni di eccellenza ed evidenzi eventuali criticità, anche al fine di individuare possibili soluzioni ed effettuare un periodico monitoraggio per le parti socie, sulla regolarità contributiva.

D) Criteri di funzionamento - Regole generali

Le regole di funzionamento generali andranno previste negli Statuti e sviluppate nei regolamenti dei diversi enti, con lo scopo di diffondere standard di qualità originati da buone prassi e assicurare criteri di efficacia, efficienza e trasparenza.

E) Criteri di selezione e professionalità - Gestione risorse umane

Si introducono requisiti diversi a seconda dei livelli di riferimento:

- componenti degli Organi esecutivi gestionali:
- requisiti di moralità previsti dall'art. 5, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 276/2003;
- requisiti minimi di professionalità (esclusi Organi assembleari): aver maturato esperienze professionali coerenti anche in Organizzazioni sindacali e datoriali per almeno 24 mesi;
- posizioni direttive di struttura (Direttori e, se previsti, Vicedirettori):
- necessità di titoli o esperienze professionali coerenti con l'attività del fondo/ente, maturate in ruoli di responsabilità per almeno 5 anni;
- personale di struttura:
- necessità di titoli di studio e/o esperienze pregresse coerenti con le mansioni da assegnare e conseguentemente con i livelli di inquadramento previsti;
- posizioni organizzative:
- previsione di funzionigramma da presentare in occasione della relazione annuale al bilancio alle parti socie al livello corrispondente che individuano e confermano i fabbisogni di risorse umane e gli eventuali cambiamenti organizzativi, che si rendano necessari nel funzionamento del Fondo.

Negli Statuti ai vari livelli va prevista la sostituzione automatica di chi decade dagli Organi a qualsiasi titolo o in caso di perdita dei requisiti di moralità di cui ai commi precedenti.

F) Consulenze e incarichi esterni

Gli enti adottano criteri di selezione omogenei, oggettivi e misurabili, degli operatori esterni, delle società di servizi, degli incarichi di consulenza, secondo principi di professionalità ed economicità con riferimento ai costi e alla tipologia di servizi resi.

Per le prestazioni di servizi, gli enti dovranno adottare una procedura di trasmissione e valutazione delle offerte tese a garantire la massima segretezza.

Nella valutazione delle offerte non dovrà essere necessariamente seguito il criterio del massimo ribasso, bensì una valutazione complessiva dell'offerta maggiormente vantaggiosa.

G) Compiti

I compiti degli enti e dei fondi bilaterali sono esclusivamente quelli stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale nel rispetto delle leggi. Qualora un ente/fondo intenda introdurre innovazioni che intervengono sulle finalità degli enti, quali l'introduzione di nuove prestazioni o la modifica di quelle esistenti, gli Organi ne danno preventiva comunicazione alle parti sociali per una verifica di coerenza con le linee di indirizzo secondo le modalità e le tempistiche che saranno definite.

H) Ottimizzazione delle gestioni

I fondi adottano sistemi di "benchmarking" rispetto a soggetti che svolgono attività analoghe sul mercato di riferimento.

Gli Enti bilaterali prevedono forme di confronto comparativo dei parametri costi/benefici con riferimento a soggetti che erogano prestazioni analoghe a quelle gestite dagli enti medesimi.

Per gli enti e i fondi nazionali le informazioni sugli esiti del "benchmarking" vengono presentate in sede di relazione al bilancio.

Gli Enti territoriali dovranno prevedere forme di periodicità di informazione all'Organismo direttivo almeno una volta l'anno.

Gli enti ed i fondi nazionali presenteranno il piano biennale o triennale delle attività.

I) Risorse e bilanci - Pubblicità e trasparenza

L'attività degli enti e dei fondi dovrà essere improntata alla massima efficacia, impegnando le risorse disponibili prevalentemente per il finanziamento delle prestazioni previste, secondo i seguenti criteri:
- adozione, in tutti i bilanci, di usuali criteri di contabilità analitica;
- evidenza delle voci in entrata e in uscita;
- evidenza analitica delle spese di funzionamento, individuando le spese di gestione, i costi del personale e i compensi degli Organi, nel rispetto delle normative fiscali e contributive.

Viene predisposta a cura degli Organi, in concomitanza con la redazione del bilancio consuntivo e del budget previsionale, una relazione annuale sull'andamento della gestione, anche rispetto agli obiettivi, e sull'andamento dell'attività in corso anche con riferimento alla quantità e qualità delle prestazioni rese, nonché alle verifiche effettuate periodicamente sulla soddisfazione misurata presso gli iscritti (dipendenti e aziende) rispetto ai vantaggi concreti e percepiti e al rispetto dei "benchmark" di riferimento.

Art. 11 (Strumenti nazionali)

Le parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nella premessa, concordano sull'opportunità di istituire all'interno dell'EBITEN:
1) la Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale;
2) la Commissione permanente per le pari opportunità;
3) l'Osservatorio nazionale;
4) la Commissione paritetica nazionale di garanzia e conciliazione;

La Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale; Commissione permanente per le pari opportunità; l'Osservatorio nazionale, la Commissione paritetica nazionale di garanzia e conciliazione, sono composte pariteticamente nella seguente misura:
- il Presidente dell'EBITEN o persona da lui delegata;
- da un minimo di 1 (uno) a un massimo di 3 (tre) membri in rappresentanza di SISTEMA COMMERCIO IMPRESA, Confederazione datoriale componente l'EBITEN;
- da un minimo di 1 (uno) a un massimo di 3 (tre) membri in rappresentanza delle OO.SS. dei lavoratori componenti l'EBITEN, CONFSAL, FESICA – CONFSAL e CONFSAL – FISALS.

Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

Art. 12(Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale)

Le parti, tenuto conto dell'evoluzione della normativa sociale a livello comunitario ed in funzione dei processi di recepimento delle direttive comunitarie nell'ordinamento italiano, concordano sull'esigenza di partecipare attivamente allo sviluppo del dialogo sociale, affinché vengano analizzati ed approfonditi i percorsi di armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro.

In particolare qualora l'Unione europea emanasse raccomandazioni o direttive che interessino il settore terziario, distribuzione e servizi, le parti si incontreranno al fine di valutare l'opportunità di definire avvisi comuni da sottoporre al legislatore italiano preventivamente all'emanazione della normativa di recepimento.

Le parti considerano pertanto preminente analizzare e monitorare l'impatto dei processi che avvengono a livello europeo sulle politiche nazionali di settore e sulla contrattazione, con particolare riferimento a:
1) dialogo sociale europeo settoriale;
2) evoluzione dei Comitati aziendali europei;
3) responsabilità sociale delle imprese e codici di condotta;
4) diritti di informazione, consultazione e partecipazione;

5) Società europea;
6) coordinamento europeo delle politiche contrattuali.
A tal fine, le parti concordano di istituire la Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale; essa opererà di concerto con il sistema bilaterale esistente.
La Commissione, che si riunirà di norma trimestralmente ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti, avrà anche il compito di valutare gli accordi siglati in sede di dialogo sociale europeo di settore per esprimere alle Organizzazioni stesse un parere in merito all'eventuale recepimento nel sistema contrattuale nazionale.

Art. 13 (Commissione permanente per le pari opportunità)
Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità uomo-donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo-donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.
Alla Commissione permanente per le pari opportunità di cui all'art. 11, 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, ivi compresi quelli elaborati dall'Osservatorio sul mercato del 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, favorendo anche l'utilizzo dello strumento del contratto d'inserimento/reinserimento;
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 n. 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 n. 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 n. 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.
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.
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.

Art. 14 (Osservatorio nazionale)

L'Osservatorio nazionale è lo strumento dell'EBITEN 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 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) predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento;

f) svolge le funzioni previste dall'art. 61 (Contratti a tempo determinato) e dagli artt. da 42 a 60 (Apprendistato).

Art. 15(Commissione paritetica nazionale di garanzia e conciliazione)

Le Parti concordano di avvalersi della “Commissione paritetica nazionale di garanzia e conciliazione”, di seguito anche Commissione paritetica nazionale, costituita all’interno dell’EBITEN composta ed operante in conformità con il Regolamento approvato dalle Parti.

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) con le modalità e le procedure previste dall'art. 16:

- 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 Parte prima del contratto;

b) in apposita sottocommissione:

1) individua figure professionali, anche su segnalazione delle imprese che applicano il presente c.c.n.l., non previste nell'attuale classificazione o non sufficientemente declinate in competenze, conoscenze e abilità, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza anche ai fini della certificazione e della validazione degli apprendimenti previsti nella "legge Fornero” (art. 4 comma 58 e 68 della legge 92/2012) e meglio delineati nel D.lgs. 13 del 16 gennaio 2013;

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.;
2) 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;
3) 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.
c) In aggiunta a tutto quanto summenzionato le Parti Sociali affidano a tale Commissione i seguenti compiti da definire secondo appositi regolamenti specifici:
- svolgere le attività di certificazione dei contratti e di conciliazione in materia di diritto del lavoro previste in capo alle commissioni istituite negli EBITEN regionali competenti per territorio agli artt. da 37 a 40 in via sussidiaria ove tali commissioni regionali non siano ancora state istituite;
- designare il nominativo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale - RLST ex D.lgs. 81/08 e s. m. i. che svolgerà le proprie funzioni presso l'azienda/unità produttiva aderente all'EBITEN e richiedente il servizio in base ai criteri previsti dall'"Accordo interconfederale nazionale sul Rappresentante dei Lavoratori Territoriale (RLST) per la Salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex art.48 D.lgs.81/08)" siglato il 28 febbraio 2012 e dall'"Accordo interconfederale integrativo dell'accordo interconfederale sul Rappresentante dei Lavoratori Territoriale (RLST) per la Salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex art.48 D.lgs.81/08) del 28/02/2012" siglato il 3 aprile 2012 allegati al presente c.c.n.l..

Art. 16 (Commissione paritetica nazionale di garanzia e conciliazione- procedure)
Per l'espletamento di quanto previsto dall'art. 15, lett. a) e b), si applicano le procedure di seguito indicate.
La segreteria della Commissione paritetica nazionale ha sede presso la sede nazionale di SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e 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., 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 a SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.
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 di SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti

entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente 4° 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 uniformarvisi 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, 3° comma, e 412 cod. proc. civ. e 2113, 4° comma, cod. civ., come modificati dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80 e dal decreto legislativo 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.
Ove la controversia e relativa procedura abbiano riguardato questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali (nazionale o di secondo livello di cui agli artt. da 5 a 9), la parte, il cui diritto di organizzazione sindacale al rispetto di quanto in materia previsto risulti leso, sulla base della deliberazione della Commissione paritetica, ovvero, in assenza di detta deliberazione, sulla base di oggettivi riscontri, potrà decidere, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti (confronto da esaurirsi entro 10 giorni) di non ottemperare a sua volta alle procedure e modalità previste al riguardo.
Per tutto quanto relativo all’art. 15 punto c) e al funzionamento della Commissione paritetica nazionale, potrà provvedere la Commissione stessa, con proprie deliberazioni.

Titolo IV
BILATERALITA'

Art. 17 (Premessa)

Le parti riconfermano l'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e concordano sull'opportunità di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo.

Le parti, inoltre, concordano che quanto disciplinato dal presente titolo rappresenta parte integrante del trattamento economico-normativo previsto nel presente c.c.n.l. e che, pertanto, deve essere applicato da tutte le imprese, anche non aderenti al sistema associativo del terziario, della distribuzione e dei servizi, secondo le singole disposizioni dei successivi articoli.

Art. 18 (Ente Bilaterale Nazionale del Terziario in sigla EBITEN)[4]

L'EBITEN, entro la capienza finanziaria disponibile, ha i seguenti scopi (a titolo esemplificativo ma non esaustivo):

a) promuovere la costituzione degli Enti bilaterali competenti per territorio (regionale/provinciale) e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;

b) verificare la coerenza degli Statuti e dei regolamenti degli Enti bilaterali competenti per territorio, dando i relativi visti di congruità;

c) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore terziario, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;

d) promuovere, progettare e/o gestire, anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri Organismi orientati ai medesimi scopi;

e) attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo sociale europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;

f) istituire e gestire l'Osservatorio nazionale per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, nonché coordinare l'attività degli Osservatori competenti per territorio;

g) promuovere ed attivare le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro;

h) favorire, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge n. 125/1991, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;

i) ricevere dalle aziende e analizzare i dati previsti all'art. 9 della legge n. 125/1991;

l) costituire una banca dati relativa alle professionalità con il supporto degli Enti bilaterali competenti per territorio affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nei vari settori;

m) valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito sulla base delle future disposizioni legislative in materia di ammortizzatori sociali. A tale scopo potranno anche essere considerate iniziative che favoriscano la predisposizione di progetti di formazione e/o

[4] Con l'accordo di allineamento contrattuale modificativo e integrativo del presente contatto, siglato dalle parti in data 26 Novembre 2014, le stesse hanno concordato di attribuire all'E.BI.TE.N. le funzioni di coordinamento con riguardo alle integrazioni/modifiche da apportare ai testi dei contratti collettivi già sottoscritti nonché con riguardo al deposito degli stessi presso gli Enti competenti.

riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione dal lavoro, in sinergia con il Fondo FORMAZIENDA;
n) seguire lo sviluppo della somministrazione a tempo determinato nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;
o) ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge n. 936/1986 di riforma del CNEL;
p) ricevere la notizia della elezione delle Rappresentanze sindacali unitarie all'atto della loro costituzione;
q) promuovere lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali;
r) promuovere l'attivazione di sportelli di assistenza ai lavoratori per i servizi di previdenza e sanità integrativa;
s) promuovere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assumere funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;
t) valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali del terziario e delle relative esperienze bilaterali;
u) individuare ed adottare iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'EBITEN stesso e effettuare una valutazione in merito alla possibile razionalizzazione degli Enti bilaterali, finalizzata al miglioramento dei compiti ad essi affidati dalla contrattazione;
v) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'EBITEN.
All'EBITEN potranno essere anche richieste, entro la capienza finanziaria disponibile, attività aderenti alle seguenti funzioni:

- svolgere le attività di certificazione e conciliazione di cui agli artt. da 37 a 40 (sezione III – composizione delle controversie) in funzione sussidiaria ove non siano ancora stati costituiti gli EBITEN regionali competenti per territorio.
- esame degli andamenti del mercato del lavoro in relazione alla occupazione femminile;
- esame delle problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività formative e/o lavori non tradizionalmente femminili;
- studio di interventi idonei a facilitate l'inserimento delle lavoratrici;
- promozioni di azioni positive *ex legge 125/91 e successive modifiche e integrazioni*;
- esame delle richieste relative al riconoscimento delle prestazioni a sostegno della maternità;
- monitoraggio degli interventi contrattualmente previsti a sostegno della maternità;
- formulare proposte di modelli di formazione in materia di sicurezza per i lavoratori dipendenti;
- elaborare materiali informativi e formativi idonei al lavoro nel settore terziario;
- elaborare proposte da formulare agli Enti istituzionali aventi per oggetto l'adeguamento delle procedure e degli adempimenti connessi al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni, alle specificità del settore, anche in relazione a quanto previsto per la documentazione sanitaria di cui all'articolo 12, comma 8 del presente contratto;
- esperire l'obbligo di collaborazione *ex. art. 37 comma 12 D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni*;

- costituire al proprio interno commissioni paritetiche che attuino, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, studi relativi alla classificazione del personale, all'evoluzione della normativa in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- designare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale in sigla RLST secondo i criteri previsti dall' "Accordo interconfederale nazionale sul Rappresentante dei Lavoratori Territoriale (RLST) per la Salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex art.48 D.lgs.81/08)" siglato il 28 febbraio 2012 e dall' "Accordo interconfederale integrativo dell'accordo interconfederale sul Rappresentante dei Lavoratori Territoriale (RLST) per la Salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex art.48 D.lgs.81/08) del 28/02/2012" siglato il 3 aprile 2012;
promuovere e realizzare lo sviluppo di azioni formative e non inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro;
- dà assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- trasmette al Comitato di cui all'articolo 7 del D.lgs. 81/08 una relazione annuale sull'attività svolta;
- comunica all'INAIL i nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici e il nominativo o i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali.
- svolge, in sinergia col Fondo FORMAZIENDA, ogni attività utile ai fini della certificazione delle competenze e della validazione degli apprendimenti previsti nella "legge Fornero" (art. 4 comma 58 e 68 della legge 92/2012) e meglio delineati nel D.lgs. 13 del 16 gennaio 2013. A tal proposito tra i vari strumenti che l'EBITEN e il Fondo FORMAZIENDA hanno a disposizione per svolgere il nuovo ruolo di promotori della certificazione a cui sono stati chiamati, va annoverato il Libretto formativo. Istituito nell'ambito del percorso attuativo della Legge Biagi con il Decreto legislativo n. 276/2003, il Libretto formativo, il cui modello è stato approvato con Decreto ministeriale del 12 ottobre 2005, è uno strumento pensato per registrare, sintetizzare e documentare le diverse esperienze di apprendimento dei cittadini lavoratori nonché le competenze da essi comunque acquisite (con l'istruzione, la formazione, il lavoro, la vita quotidiana). Le Parti sociali sottoscriventi il presente c.c.n.l. convengono nell'utilizzo del "Libretto formativo del cittadino" (allegato al presente c.c.n.l.) al fine di rilevare le reali competenze possedute dal lavoratore.
- svolge ogni qualsiasi altro compito successivamente definito dagli accordi collettivi.
L'EBITEN provvederà a formulare lo schema di regolamento per gli Enti bilaterali competenti per territorio.

Art. 19 (Analisi di problemi settoriali da parte dell'EBITEN)
L'EBITEN, inoltre, istruisce, su istanza di una delle parti stipulanti, la ricognizione di problemi sorti, a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali, in particolare con riferimento a classificazione, sistemi di flessibilità dell'orario anche in conseguenza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale, organizzazione del lavoro, innovazioni tecnologiche e le altre materie affidate dalle parti.
Le risultanze del lavoro svolto saranno presentate nel corso di apposito incontro alle parti stipulanti al fine di consentire, attraverso la sottoscrizione di specifico accordo, l'inserimento delle stesse nel contesto del presente contratto.
La medesima procedura potrà essere attivata per l'esame di contributi presentati a livello territoriale o di singole categorie in merito all'individuazione di nuove figure professionali di II livello per le quali consentire l'instaurazione del rapporto di apprendistato.

Art. 20 (EBITEN competenti per territorio)

L'EBITEN competente per territorio istituisce l'Osservatorio competente per territorio, che svolge, a livello locale, le medesime funzioni dell'Osservatorio nazionale realizzando una fase d'esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio.
A tal fine, l'Osservatorio competente per territorio:
a) programma ed organizza, al livello di competenza, relazioni sulle materie previste alla lett. a) dell'art. 14, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio nazionale, anche sulla base di 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, 4° comma, della legge 22 luglio 1961, n. 628;
b) ricerca ed elabora, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di inserimento e di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio nazionale;
c) predispone i progetti formativi per le singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di apprendistato;
d) riceve dalle Associazioni territoriali aderenti a SISTEMA COMMERCIO IMPRESA- anche aggregandole per comparti merceologici e settori omogenei - le comunicazioni di cui agli artt. 114, 117, 119, 120 e 121; in questo quadro possono, inoltre, essere svolte indagini a campione sull'utilizzo dell'art. 118.
La realizzazione delle finalità sopra indicate avviene con modalità e strumenti coerenti con l'impostazione di cui all'art. 14.
L'EBITEN competente per territorio, inoltre, 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.
Svolge le funzioni:
a) di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 18, legge n. 196/1997 e del decreto ministeriale 25 marzo 1998, n. 142;
b) di istituire al proprio interno le Commissioni paritetiche di certificazione e conciliazione in conformità a quanto previsto dagli artt. da 37 a 40 del presente c.c.n.l..

Art. 21 (Finanziamento dell'EBITEN)[5]

[5]Articolo modificato dall'accordo di allineamento contrattuale modificativo e integrativo del presente contatto, siglato dalle parti in data 26 Novembre 2014.
Di seguito il testo precedente " *Il contributo da destinare in favore dell'EBITEN è stabilito nella misura dello 0.10% a carico dell'azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore su paga base e contingenza.*
Le parti si danno atto che, nel computo degli aumenti del contratto, si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo dello 0,10% su paga base e contingenza a carico delle aziende.
Conseguentemente, con la medesima decorrenza, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari allo 0,10% di paga base e contingenza.
Dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l., l'E.d.r. di cui al comma precedente sarà di importo pari allo 0,30% di paga base e contingenza.
Per aderire all'EBITEN, in sede di compilazione del modello di pagamento F24, è necessario riportare mensilmente la causale ENBI nella sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza, esclusivamente, della colonna "importi a debito versati", indicando:

- *nel campo "codice sede", il codice della sede Inps competente;*
- *nel campo "matricola INPS/codice INPS/filiale azienda", la matricola Inps dell'azienda;*
- *nel campo "periodo di riferimento", nella colonna "da mm/aaaa", il mese e l'anno di competenza del contributo, nel formato MM/AAAA. La colonna "a mm/aaaa" non deve essere valorizzata.*

In alternativa a quanto sopra esposto il versamento può essere effettuato con cadenza mensile entro il 16 del mese successivo a quello di riferimento attraverso bonifico bancario c/o:
Banca Popolare di Crema, via dell'Industria angolo via di Vittorio, 26013 Crema (CR)
IBAN: IT94R0503456845000000000189
Intestatario: ENTE BILATERALE NAZIONALE DEL TERZIARIO in sigla E.BI.TE.N, via Olivetti n. 17, 26013 Crema (CR)
Causale: "Contributo per il finanziamento dell'EBITEN previsto dall'art. 8 dello statuto vigente"

In base a quanto previsto dall'"Accordo Interconfederale per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali" siglato in data 28 maggio 2014 il contributo dovuto dalle imprese e dai lavoratori dipendenti è stabilito nella misura dell'1% dell'ammontare della retribuzione lorda ed è così ripartito: 0,80% a carico del datore di lavoro e 0,20% a carico del lavoratore.
Le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere mensilmente a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 30,00 lordi.
Il versamento del contributo ha cadenza mensile e avviene tramite Modello di Pagamento Unificato F24.
Per aderire all'EBITEN, in sede di compilazione del modello di pagamento F24, è necessario riportare mensilmente la causale ENBI nella sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza, esclusivamente, della colonna "importi a debito versati", indicando:
• nel campo "codice sede", il codice della sede Inps competente;
• nel campo "matricola INPS/codice IN PS/filiate azienda", la matricola Inps dell'azienda;
• nel campo "periodo di riferimento", nella colonna "da mm/aaaa", il mese e l'anno di competenza del contributo, nel formato MM/AAAA. La colonna "mm/aaaa" non deve essere valorizzata.

In alternativa a quanto sopra esposto il versamento può essere effettuato con cadenza mensile entro il 16 del mese successivo a quello di riferimento attraverso bonifico bancario c/o: Banca Popolare di Crema, via dell'Industria angolo via di Vittorio, 26013 Crema (CR) IBAN: IT94R0503456845000000000189 - Intestatario: ENTE BILATERALE NAZIONALE DEL TERZIARIO in sigla E.BI.TE.N, via Olivetti n. 17, 26013 Crema (CR) - Causale: "Contributo per il finanziamento dell'EBITEN previsto dall'art. 8 dello statuto vigente.

Art. 21 bis (Fondo di solidarietà bilaterale)
Le parti concordano di realizzare un ampio e dettagliato progetto che analizzi la fattibilità per l'attivazione di un Fondo di solidarietà bilaterale ex art. 3 L.92/2012, anche all'interno dell'EBITEN, destinato a finanziare la prestazione di trattamenti di integrazione salariale per i casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa dovuti a cause già previste per la cassa integrazione ordinaria o straordinaria.

Titolo V
DIRITTI SINDACALI E D'ASSOCIAZIONE

Art. 22. – (Principi ispiratori)
Le Parti, per quanto concerne la partecipazione dei Lavoratori alla vita sindacale, fanno espresso rinvio alla Legge 20 maggio n. 300 del 1970 s.m.i..

Art. 23 – (Rappresentanze sindacali)

Il versamento del contributo deve essere effettuato con cadenza mensile entro il 16 del mese successivo a quello di riferimento. Tale misura potrà essere periodicamente revisionata in funzione sia del livello qualitativo e quantitativo delle prestazioni erogate, che in funzione dei costi di gestione effettivamente sostenuti.
Il venti per cento del gettito netto globale su base annuale è destinato direttamente al finanziamento dell'EBITEN. La quota residua verrà ripartita - in ragione della provenienza del gettito - tra gli EBITEN competenti per territorio.

Sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:
a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente c.c.n.l.;
b) di R.S.A. costituite ai sensi dell'art. 19 della Legge n. 300/1970 e appartenenti alle OO.SS. Stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di 15 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.
L'Organizzazione sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione di cui alle lett. a) e b) deve avvenire per iscritto con lettera raccomandata.
Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi che consenta la razionalizzazione dei costi attraverso la individuazione di un monte ore complessivo.
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 tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.
Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di dirigenti sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica e fino a tre mesi dopo la cessazione della stessa, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.
Il mandato di Dirigente sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.
Fermo restando che la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

Art. 24 – (R.S.A. - Rappresentanza Sindacale Aziendale)
Nell'Azienda può essere costituita ad iniziativa dei Lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle Associazioni Sindacali firmatarie del presente c.c.n.l. la "Rappresentanza Sindacale Aziendale – RSA", per la quale trova applicazione la disciplina prevista dalla L. 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 25 – (Permessi R.S.A.)
I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:
a. n. 1 dirigente per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano fino a 15 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
b. fino a n. 2 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano da 16 a 50 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
c. fino a n. 3 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano da 51 a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
d. fino a n. 5 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano più di 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata.
A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al 2° comma del presente articolo deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la R.S.A.
Le sole Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente c.c.n.l., fruiranno di un monte ore annuo aziendale di permessi retribuiti pari ad 1 ora e 30 minuti complessive, moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza presso ciascuna azienda al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.
Le ore di permesso risultanti dal suddetto monte, vanno ripartite tra le Organizzazioni Sindacali di cui al precedente punto 5, in misura proporzionale al numero degli iscritti aziendali a ciascuna di esse, risultante alla stessa data del 31 Dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.
Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende. Tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale.
Non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza, né l'anticipazione del monte ore afferente l'anno successivo.
Il monte ore di permessi sopra determinato costituisce un limite invalicabile e non assorbe per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo quanto previsto agli artt. 23 e 30 della Legge n. 300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.
Le OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l., attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.
Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle federazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. ed avanzata con un preavviso di almeno 24 ore, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.
All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art.26 – R.S.T. (Rappresentante Sindacale del Territorio)
Per la tutela dei Lavoratori di Aziende non rientranti nel campo dell'art. 19 della L. 300/70 ed in generale per la validità della contrattazione di secondo livello, è prevista la figura del Rappresentante Sindacale del Territorio (RST) nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente c.c.n.l..
Al RST competono i diritti di informazione, la verifica degli adempimenti connessi con l'Apprendistato, l'analisi territoriale della dinamiche occupazionali e la titolarità alla contrattazione in caso di crisi aziendale, ristrutturazione, mobilità, accordi di riemersione ed allineamento contrattuale, nonché di secondo livello.
Gli accordi di secondo livello sottoscritti dagli RST, dovranno essere inviati all'EBITEN.
Al RST competono nei confronti delle Aziende ricomprese nel suo mandato le seguenti prerogative:

- diritto di accesso ai locali con preavviso di almeno 3 giorni lavorativi;
- diritto di affissione;
- diritto di assemblea in Azienda, non retribuita e fuori dall'orario di lavoro;
- diritto di sottoscrivere gli accordi sindacali aziendali.

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

Art. 27 – (Diritto d'affissione)
La Rappresentanza Sindacale Aziendale ha diritto di affiggere, su appositi spazi che il Datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i Lavoratori all'interno dell'unità produttiva, comunicazioni, pubblicazioni e testi inerenti a materie d'interesse sindacale.
Tali comunicazioni dovranno riguardare esclusivamente materie d'interesse sindacale e del lavoro, comprese le comunicazioni riguardanti le prestazioni erogate dall'EBITEN.
Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere preventivamente inoltrate, per conoscenza, alla Direzione Aziendale.

Art. 28 – (Assemblea)
Nelle unità nelle quali siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro.
Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle Rappresentanze sindacali aziendali costituite dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni nazionali stipulanti.
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 essere tenute fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, entro il limite massimo di dodici ore annue, per le quali verrà corrisposta la retribuzione di fatto di cui all'art. 187.
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.

Art. 29 – (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 l'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.
Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi, anche aziendali. Per quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 30 – (Rappresentanza dei lavoratori)

I Sindacati firmatari il presente c.c.n.l. esercitano il potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto di confronto con le controparti.
La RSA svolge le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale secondo le modalità definite nel presente contratto, nonché in attuazione delle scelte generali dei Sindacati firmatari.

Art. 31 – (Trattenuta contributi sindacali)
L'azienda provvederà 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 firmataria del presente contratto 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.

Art. 32 – (Accesso agli istituti di patronato)
Gli Istituti di Patronato, di emanazione e/o convenzionati con le Organizzazioni sindacali firmatarie il presente c.c.n.l., hanno diritto di svolgere la loro attività all'interno delle Aziende associate.
I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole Aziende i modi di svolgimento della loro attività al loro interno, che dovrà attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.
Dichiarazione a verbale
Per tutto quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla Legge n. 300/1970.

Titolo VI
DELEGATO AZIENDALE

Art. 33 (Delegato aziendale)
Ai sensi della legge 14 luglio 1959, n. 741, 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.

Sezione seconda
TUTELA DELLA SALUTE

E DELLA DIGNITA' DELLA PERSONA

Art. 34 (Condizioni ambientali)
Al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro, nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, il Consiglio dei delegati e, in mancanza, la rappresentanza aziendale può promuovere, ai sensi dell'art. 9, legge 20 maggio 1970, n. 300, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e la integrità fisica dei lavoratori.

Art. 35 ("Mobbing")
Le parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.
In attesa di un provvedimento legislativo che ne individui la definizione legale, le parti intendono per "mobbing" quegli atti e comportamenti discriminatori e vessatori reiterati posti in essere nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori da parte di soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.
Le parti riconoscono, pertanto, la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore o della lavoratrice interessati e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.
In caso di emanazione di un provvedimento legislativo in materia di "mobbing", le parti si incontreranno per armonizzare le disposizioni di cui al presente articolo con la nuova disciplina legale.

Art. 36 (Molestie sessuali)
Le parti si danno atto che con la presente disciplina, sono recepiti i principi a cui si ispira il "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.
Il codice si prefigge l'obiettivo della prevenzione delle molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verifichino, si pone a garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi.
Le parti concordano inoltre sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza.
Le parti ritengono inaccettabile qualsiasi comportamento a sfondo sessuale e qualsiasi altro comportamento basato sul sesso e lesivo della dignità personale.
Definizione
Per molestie sessuali si intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti ed espressioni basati sul sesso, che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel luogo di lavoro.
Assumono rilevanza particolarmente grave le molestie sessuali che, esplicitamente o implicitamente, siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei

superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento, ai percorsi di carriera ed alla estinzione del rapporto di lavoro.

Prevenzione

Le parti considerano inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale.

Le aziende adotteranno, d'intesa con le R.S.A., le iniziative utili a prevenire le problematiche di cui sopra.

Le parti concordano che le iniziative e gli interventi di cui sopra saranno portate a conoscenza di tutti i lavoratori/lavoratrici, anche, ad esempio, mediante affissione in ogni singola unità produttiva ed in luogo accessibile a tutti.

Qualificazione della formazione

Le parti concordano che nei programmi generali di formazione del personale, dovranno essere incluse nozioni generali circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo, nonché in materia di tutela della libertà e dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali.

Sezione terza
COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 37 (Procedure)

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80 e dal decreto legislativo 29 ottobre 1998, 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 nella Commissione paritetica territoriale di conciliazione costituita presso l'EBITEN regionale competente per territorio.

La Commissione di conciliazione territoriale è così composta:

- il Presidente dell'EBITEN o persona da lui delegata;
- da un minimo di 1 (uno) a un massimo di 3 (tre) membri in rappresentanza di SISTEMA COMMERCIO IMPRESA, Confederazione datoriale componente l'EBITEN;
- da un minimo di 1 (uno) a un massimo di 3 (tre) membri in rappresentanza delle OO.SS. dei lavoratori componenti l'EBITEN CONFSAL, FESICA – CONFSAL e CONFSAL – FISALS.

Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

Ove non sia stata ancora istituita la Commissione di conciliazione territoriale opera, in via sussidiaria, la Commissione nazionale presso l'EBITEN.

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 paritetica territoriale 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 entro il termine previsto dall'art. 37 del decreto legislativo n. 80/1998.

Il termine previsto dall'art. 37 del decreto legislativo n. 80/1998 decorre 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 paritetica territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli
artt. 410, 411 e 412 cod. proc. civ. come modificati dalla legge n. 533/1973 e dai decreti legislativi n. 80/1998 e n. 387/1998.

Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione provinciale 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 provinciale 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 cod. civ., 410 e 411 cod. proc. civ. come modificati dalla legge n. 533/1973 e dal D.lgs. n. 80/1998 e dal decreto legislativo n. 387/1998 in sede di Commissione paritetica 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 garanzia e conciliazione di cui all'art. 15.
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.

Art. 37 bis (Il tentativo di conciliazione dopo l'introduzione della L.183/2010 "Collegato Lavoro")
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 paritetica territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 412-ter cod. proc. civ..
Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, con i contenuti previsti nel precedente art. 37.
In caso di mancata comparizione di una delle parti, la Commissione di conciliazione provvederà a redigere apposito verbale.
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. 38.

Art. 37 ter *(Commissioni di certificazione)*
Le parti convengono che anche all'interno degli EBITEN regionali competenti per territorio siano costituite le Commissioni di certificazione abilitate, ai sensi dell'art. 76 del D.lgs. n. 276/2003, a svolgere l'attività di certificazione di:
- contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro, ivi comprese le clausole compromissorie;
- rinunzie e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ. a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti.
In aggiunta a quanto sopra le Parti Sociali concordano di attribuire a tali commissioni il ruolo di espressione del parere di conformità relativamente ai piani formativi individuali (PFI) degli apprendisti redatto secondo il format allegato al presente c.c.n.l..
Ove non sia stata ancora istituita la Commissione di certificazione territoriale opera, in via sussidiaria, la Commissione paritetica nazionale presso l'EBITEN.
La composizione, le procedure e i criteri di funzionamento delle Commissioni di certificazione sono disciplinate nello schema di regolamento definito dalla Commissione nazionale presso l'EBITEN entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo.

Art. 38 *(Collegio arbitrale)*
Ai sensi dell'art. 412-ter cod. proc. civ., le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando al Collegio arbitrale di cui al presente articolo il mandato a risolvere la controversia.
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 1° comma. Il

Collegio di arbitrato competente è quello del luogo in cui si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore.
L'istanza della parte 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. 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 dalla Organizzazione imprenditoriale SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA territorialmente competente, un altro designato congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali territoriali della CONFSAL, FESICA CONFSAL e CONFSAL FISALS a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo tra le Organizzazioni di rappresentanza delle parti della controversia.
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) l'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'EBITEN.
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 svolge le proprie funzioni sulla base di apposito regolamento.
Al lodo arbitrale si applicano le disposizioni contenute nei commi 3 e 4 dell'art. 412 cod. proc. civ. relative all'efficacia ed all'impugnabilità del lodo stesso.
In via transitoria e comunque non oltre 6 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, il Collegio arbitrale, attivato in virtù di clausole compromissorie pattuite ai sensi dell'art. 38-bis, opererà secondo le modalità di cui all'art. 412-quater cod. proc. civ..
Conseguentemente in tale periodo, al fine di dare piena attuazione alle disposizioni contenute nell'art. 31, comma 10, della legge n. 183/2010, le parti concordano di avviare specifici approfondimenti per assicurarne la piena operatività.

Art. 38 bis (*Clausola compromissoria)*
Ai sensi dell'art. 31, comma 10, della legge n. 183/2010, le parti concordano la possibilità di pattuire nell'ambito dei contratti individuali di lavoro clausole compromissorie per la devoluzione in via preventiva al Collegio arbitrale, di cui all'art. 38, delle possibili controversie derivanti dal rapporto di lavoro, con esclusione dei licenziamenti, degli infortuni e delle malattie professionali, del "mobbing", delle molestie sessuali e degli istituti di cui alla Sezione IV, Titolo V, Capo IX.
La clausola di cui al 1° comma non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi, nonché dalle lavoratrici dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.
La clausola compromissoria sarà valida solo se preventivamente certificata.

Art. 39 (Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali)
Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, ed alla legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificate dalla legge 11 maggio 1990, n. 108, non derivanti da provvedimento disciplinare, si esperiranno i tentativi di composizione di cui ai precedenti articoli.

Art. 40 (Contributi di assistenza contrattuale)[6]
-abrogato-

[6] Articolo abrogato dall'accordo di allineamento contrattuale modificativo e integrativo del presente contatto, siglato dalle parti in data 26 Novembre 2014. – **La quota per l'assistenza contrattuale necessaria per lo svolgimento di dette attività è ricompresa nel contributo di cui al precedente articolo 21 (Finanziamento dell'E.BI.TE.N.).**
Di seguito il testo precedente*:" Per la pratica realizzazione di quanto previsto negli articoli precedenti e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro la Confederazione datoriale SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA e le OO.SS. dei lavoratori FESICA – CONFSAL e CONFSAL – FISALS procederanno alla riscossione dei contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311.*
Sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti.
SISTEMA COMMERCIO IMPRESA, procederà alla riscossione del contributo di assistenza contrattuale in capo al datore di lavoro, quantificato nell'1% a valere sulla paga base e contingenza lorda per dipendente per 13 mensilità, per il tramite dell' Istituto Nazionale di Previdenza Sociale ai sensi della legge 4 giugno 1973 n. 311, da versare mensilmente tramite F24 attraverso il codice "W230" come da convenzione siglata il 3 dicembre 2010 e pubblicata con circolare INPS n. 43 del 25/02/2011.
Le aziende, mediante affissione in bacheca, comunicheranno che in occasione dell'adesione al presente c.c.n.l. o del rinnovo dello stesso il sindacato stipulante Fesica Confsal chiede ai lavoratori non iscritti una quota associativa straordinaria per le spese sostenute di € 20,00 da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel primo mese successivo alla data di adesione o sottoscrizione del c.c.n.l. Il lavoratore, con lettera da consegnare al datore di lavoro entro il mese successivo all'adesione o rinnovo del c.c.n.l., può rifiutare tale richiesta. Le aziende daranno tempestiva comunicazione delle trattenute effettuate alla Fesica Confsal. Le quote trattenute verranno versate sul c/c bancario intestato alla Confsal Cooperative, codice IBAN IT81I0558403205000000012581.
Le norme di cui ai precedenti capoversi fanno parte integrante del presente contratto e non possono subire deroghe nei confronti dei soggetti ai quali il contratto stesso si applica."

Sezione quarta
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Titolo I
MERCATO DEL LAVORO

Premessa
Le parti, con la sottoscrizione del presente contratto, hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili mediante il possibile ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze rispettive delle imprese e dei lavoratori.
Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive e occupazionali del mercato del lavoro, con riferimento anche al personale femminile, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.
A tal fine, le parti confermano la validità degli istituti dei contratti apprendistato, apportando allo stesso modifiche ed arricchimenti, particolarmente per gli aspetti relativi alla formazione, allo scopo di promuovere l'effettiva qualificazione e lo stabile impiego dei lavoratori.
Convengono inoltre sulla necessità di poter disporre di altri strumenti che permettano di facilitare in particolare l'inserimento nel lavoro di fasce deboli di lavoratori.
Per tutto quanto non previsto o disciplinato nella presente sezione valgono le disposizione di legge vigenti in materia.

Capo I
CONTRATTO DI INSERIMENTO

Art. 41 (Contratto di inserimento)
Il contratto d'inserimento abrogato dal 31/12/2012 per effetto del comma 14, Art. 1, L. 92/12 ha la finalità di inserire o reinserire nel mercato del lavoro:
1. soggetti d'età compresa tra 18 e 29 anni (tali limiti devono intendersi nel senso di 18 anni compiuti e 29 anni e 364 giorni);
2. disoccupati di lunga durata, da 29 anni fino a 32 anni d'età; si definiscono disoccupati di lunga durata coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessata un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi (D. Lgs. 297/2002, art. 1, comma 2 d);
3. Lavoratori disoccupati con più di 50 anni d'età;
4. Lavoratori che non abbiano rapporti di lavoro dipendente da almeno 2 anni e che desiderino riprendere un'attività lavorativa;
5. donne senza limiti d'età che risiedano in zone geografiche in cui il tasso d'occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% rispetto a quello maschile, ovvero il tasso di disoccupazione femminile sia superiore al 10% di quello maschile;
6. persone riconosciute affette da un deficit fisico, mentale o psichico (ai sensi dei criteri dettati dalla Legge 5 febbraio 1992 n. 104).
Tutte le imprese a cui si applica il presente Contratto Collettivo entro il termine del 31 Dicembre 2012 possono stipulare i Contratti di Inserimento. Per poter assumere con questo contratto, il Datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei Lavoratori il cui contratto d'inserimento sia scaduto nei 18 mesi precedenti.

Sono esclusi dal computo del 60% i Lavoratori:

- dimessi;
- licenziati per giusta causa;
- i Lavoratori che abbiano rifiutato la trasformazione del contratto d'inserimento in contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- i Lavoratori che non abbiano superato il periodo di prova e, infine, i contratti non trasformati a tempo indeterminato nei 18 mesi precedenti, nel numero massimo di 4.

Il raggiungimento della misura del mantenimento in servizio si ottiene anche qualora il contratto sia stato trasformato prima della sua naturale scadenza.

Il contratto d'inserimento può riguardare qualsiasi tipologia di lavoro. Il contratto d'inserimento deve essere redatto per iscritto e deve contenere il progetto individuale.

L'eventuale carenza della forma scritta comporta la nullità del contratto ed il Dipendente s'intende assunto a tempo indeterminato.

Inoltre il contratto d'inserimento deve indicare:

- la durata;
- la tipologia contrattuale;
- le mansioni e la categoria d'inquadramento;
- il progetto individuale d'inserimento;
- l'eventuale periodo di prova;
- l'orario di lavoro;
- il trattamento di malattia e/o infortunio.

Riguardo all'orario di lavoro, esso può prevedere anche il tempo parziale purché la minor durata dell'attività lavorativa non pregiudichi le finalità del contratto.

Per stipulare il contratto d'inserimento è necessaria la definizione, con il consenso del Lavoratore, di un progetto individuale d'inserimento, nel rispetto di quanto stabilito dal presente CCNL.

Il fine è di adeguare le competenze professionali del Lavoratore al contesto lavorativo.

Il progetto è parte integrante e sostanziale dello stesso contratto di lavoro e, come quest'ultimo, deve essere redatto in forma scritta pena la nullità del contratto con trasformazione automatica in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il contratto d'inserimento, secondo l'art. 57 del D.lgs. 276/2003, ha una durata non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18 mesi.

Per i disabili psico-fisici, la durata può pattuirsi fino a 3 anni.

Dal limite massimo di durata devono essere esclusi i periodi di:

a. assenza per maternità;
b. servizio militare e/o civile;
c. malattie di durata superiore a 20 giorni continuativi.

Il contratto d'inserimento non può essere rinnovato tra le stesse Parti, ma è permesso stipulare un nuovo contratto d'inserimento con un diverso Datore di lavoro; inoltre, le eventuali proroghe di cui alle lettere a), b) e c) che precedono non possono far superare i limiti di durata complessiva (dal termine iniziale all'effettivo termine finale) di 18 o 36 mesi.

Nell'ipotesi di superamento del limite 18/36 mesi, il contratto d'inserimento si trasforma automaticamente in contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

Durante il rapporto d'inserimento, la categoria di inquadramento del Lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante ai Lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto.

I Lavoratori assunti con contratto d'inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Il progetto individuale d'inserimento deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, inerente l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica (da svolgersi nella fase iniziale del rapporto di lavoro), di disciplina del rapporto di lavoro e d'organizzazione Aziendale.
La formazione teorica deve, inoltre, essere seguita da fasi d'addestramento pratico alla mansione.
Gli esiti della formazione saranno riportati sul libretto formativo tenuto a cura del Datore di lavoro.
"In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale d'inserimento di cui sia esclusivamente responsabile il Datore di lavoro e che siano tali da impedire la realizzazione delle finalità" del contratto d'inserimento, "il Datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello d'inquadramento superiore che sarebbe stato raggiunto dal Lavoratore alla fine del periodo d'inserimento, maggiorata del 100%".
Il contratto di lavoro, però, non si trasforma in contratto a tempo indeterminato.
I soggetti abilitati alla formazione sono le strutture formative paritetiche locali, ove presenti. In loro assenza, la formazione dovrà essere fornita, conformemente ai programmi approvati dalle strutture paritetiche regionali o nazionali per la specifica attività, da:

- l'imprenditore;
- i suoi preposti qualificati;
- un soggetto esterno con le competenze adeguate al tipo di formazione.

Al contratto d'inserimento si applica la disciplina prevista per i contratti a tempo determinato (D.lgs. 368/2001) e successive integrazioni o modifiche oltre alla disciplina prevista nel presente CCNL.
Le percentuali massime di Lavoratori assunti con contratto d'inserimento non possono superare il 10% dei dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, con un minimo di un Lavoratore ed arrotondamento superiore.
Durante il rapporto d'inserimento, la categoria d'inquadramento di un Lavoratore non può essere, a parità di mansioni svolte, inferiore per più di due livelli rispetto ad un Lavoratore di pari mansioni già qualificato.
Gli assunti con contratto d'inserimento non rientrano nel computo numerico previsto da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti.
Per tali contratti, restano in ogni caso applicabili, se più favorevoli, le disposizioni dell'art. 20 della Legge 223/91, in materia di contratto di reinserimento dei Lavoratori disoccupati

Capo II
APPRENDISTATO[7]

Disciplina generale
Le parti, considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con il Testo Unico sull'apprendistato, a norma dell'art. 1, comma 30, Legge n. 247/2007 e del D.lgs. n. 167/2011 così come modificata dalla L.92/2012, riconoscono in tale istituto uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di promuovere

[7] A seguito dell'accordo di allineamento contrattuale modificativo e integrativo del presente contatto, siglato dalle parti in data 26 Novembre 2014. Le Parti concordano di recepire all'interno del CCNL le disposizioni contenute nell'"ACCORDO INTERCONFEDERALE IN MATERIA DI APPRENDISTATO" siglato in data 28 maggio 2014.
Le Parti concordano che il Piano Formativo Individuale (PFI) allegato al CCNL può essere oggetto di modifica e/o integrazione sulla base delle disposizioni normative regionali in materia.
La disciplina dell'apprendistato, così come disciplinata all'interno del CCNL, decorre, comunque, dalla data del 1 luglio 2013.

lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva nei mercati internazionali, anche in considerazione dei processi di innovazione, trasformazione e di informatizzazione che rendono necessario un costante aggiornamento rispetto alle mutevoli e diversificate esigenze del mercato.
Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato, che è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, è definito secondo le seguenti tipologie:

a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
b) contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Le parti, preso atto che il D.lgs. n. 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.
Sono fatti salvi, inoltre, i contratti individuali di apprendistato stipulati prima dell'entrata in vigore del presente accordo.
Le parti concordano che il periodo di formazione deve essere concluso entro la data di scadenza del contratto di apprendistato.
La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.
In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.
Durante lo svolgimento dell'apprendistato le parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.
In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., si applica la disciplina contrattuale nazionale del Terziario in materia di indennità sostitutiva del preavviso.
Per tutto quanto non espressamente previsto o richiamato dal presente c.c.n.l. si rimanda alla normativa vigente in materia.

Art. 42 (Sfera di applicazione)

L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di innalzare la loro professionalità o mediante il raggiungimento di una qualifica contrattuale o mediante l'acquisizione di titoli di studio durante lo svolgimento del contratto di lavoro.
L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel II, III, IV, V e VI livello della classificazione del personale, con esclusione delle figure professionali individuate nei punti 21, 23 e 24 del V livello.
Sono escluse, 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.

Art. 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.

Art. 44 (Limiti di età)

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal D.lgs. n. 167/2011, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante e/o con contratto di alta formazione e ricerca 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 del D.lgs. n. 226/2005, nonché con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale i giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

Per l'Apprendistato professionalizzante non ci sono limiti di età per i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

Nelle aziende commerciali di armi e munizioni l'età minima per l'assunzione di apprendisti è il diciottesimo anno compiuto.

Per i lavoratori apprendisti di cui all'art. 3 D.lgs. n. 167/2011 di età inferiore ai 18 anni, troverà applicazione la disciplina contrattuale nazionale del terziario, in quanto compatibili.

Art. 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 di dettaglio da definire, sulla base del format allegato al presente c.c.n.l., entro trenta giorni dalla data di stipulazione del contratto e da validare secondo le procedure previste all'art.47 del presente c.c.n.l..[i]

Art. 46 (Percentuale di conferma)

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 50% (sono esclusi dal calcolo i rapporti cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa). 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

Per il primo triennio di applicazione della riforma che è entrata in vigore il 1° gennaio 2013, la percentuale di conferma è fissata nella misura del 30%. (fino al 18/07/2015). Nel caso in cui non

sia rispettata la percentuale di conferma (ad es. viene confermato solo il 20% degli apprendisti) è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, mentre, nel caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi è comunque possibile assumere un apprendista. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla costituzione del rapporto con perdita degli sgravi retributivi previsti per questa tipologia contrattuale.
L'obbligo di conferma non trova applicazione per le imprese con un numero di lavoratori inferiore a 10 unità.

Art. 47 (Procedure di applicabilità)
I datori di lavoro che hanno stipulato un contratto di apprendistato ex art. 45 del presente c.c.n.l., debbono presentare domanda di conformità, entro 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto, del piano formativo di dettaglio alla specifica Commissione di certificazione dell'EBITEN regionale competente per territorio ex artt.20 e 37 ter del presente c.c.n.l., la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal c.c.n.l. in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.
In mancanza della diramazione regionale dell'EBITEN competente per territorio e della conseguente commissione di certificazione per tale attività provvederà, in via sussidiaria, la Commissione paritetica nazionale costituita all'interno dell'EBITEN.
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 art. 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 o dove la diramazione regionale dell'EBITEN non è ancora stata costituita possono inoltrare la domanda di cui al 1° comma all'apposita Commissione istituita in seno all'EBITEN.
La Commissione paritetica nazionale istituita in seno all'EBITEN, 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'EBITEN non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della domanda, la conformità del piano formativo si intenderà acquisita.

Art. 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 60 giorni di lavoro effettivo durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso e di 45 giorni di lavoro effettivo per gli apprendisti di inquadramento finale al VI livello.

Art. 49 (Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato)
Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante saranno computate presso il nuovo datore di lavoro (attraverso il libretto formativo del cittadino), anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché per la formazione professionalizzante,

l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Art. 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 (come da piano formativo di dettaglio);
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 consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro;
e) di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
f) di ottemperare a tutto quanto previsto dalla legge e dal presente c.c.n.l. relativamente alla formazione dell'apprendista.

Art. 51 (Doveri dell'apprendista)
L'apprendista deve:
a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata (Tutor) 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) partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;
d) osservare le norme disciplinari generali previste dalla disciplina contrattuale nazionale del terziario 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 svolgere la formazione di cui al presente accordo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Art. 52 (Trattamento normativo)
L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dalla disciplina contrattuale nazionale del terziario per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale egli è stato assunto.
Fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui al primo comma dell'art. 139 del presente c.c.n.l. , le ulteriori ore di permesso di cui ai commi terzo e quarto del medesimo art. 139 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.[8]

[8] Il secondo comma dell'art. 52 è stato modificato dall'accordo di allineamento contrattuale modificativo e integrativo del presente contatto, siglato dalle parti in data 26 Novembre 2014.
Di seguito il testo precedente: " *Fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui al primo comma dell'art. 146 del presente c.c.n.l. , le ulteriori ore di permesso di cui ai commi terzo e quarto del medesimo art. 146 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.*

Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui all'art. 111 e seguenti della disciplina contrattuale nazionale del terziario, ferme restando per l'apprendistato professionalizzante le ore di formazione e le durate indicate nelle tabelle A e B.[9]

Art. 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 VI livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al VII livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.

E' vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Le parti si danno atto che le norme di cui al presente articolo costituiscono nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto a tutti i precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro del settore.

Art. 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. 168, 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 lett. a) e b) si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Art. 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. Salvo quanto previsto per le qualifiche di durata fino a 4 anni il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

- 2°: mesi 36;
- 3°: mesi 36;
- 4°: mesi 36;
- 5°: mesi 36;

---

[9] L'ultimo comma dell'art.52 è stato modificato dall'accordo di allineamento contrattuale modificativo e integrativo del presente contatto, siglato dalle parti in data 26 Novembre 2014.

Di seguito il testo precedente: *" 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 della disciplina contrattuale nazionale del terziario, ferme restando per l'apprendistato professionalizzante le ore di formazione e le durate indicate nelle tabelle A e B."*

- 6°: mesi 24.
Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'impiego di cui al D.lgs. n. 469/1997, 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 5 giorni dalla cessazione stessa.
In deroga a quanto sopra rappresentato ed in coerenza con quanto indicato dal Ministero del Lavoro nella risposta ad interpello n. 40 del 26 ottobre 2011, in relazione alle figure professionali aventi contenuti competenziali omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane e per le quali si ritiene possibile l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi superiori ai 3 anni, le parti individuano nella tabella B tali figure professionali per le quali prevedono una durata fino a 48 mesi.

(Apprendistato in cicli stagionali)
Fermo restando il limite massimo di durata previsto dal precedente articolo 55 è consentito articolare lo svolgimento dell' apprendistato in più stagioni attraverso più contratti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data della prima assunzione.
L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda per la stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione collettiva riconoscono ai lavoratori qualificati.
Sono utili, ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale, anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese tra una stagione e l'altra.

Art. 56 (Formazione: principi generali, modalità d'erogazione e durata)
Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna/esterna all'azienda, in affiancamento, "on the job", per il tramite della formazione a distanza "FAD" e attraverso strumenti di e-learning finalizzati all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze; negli ultimi due casi innanzi elencati l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di teleaffiancamento o video- comunicazione da remoto.
Qualora l'attività formativa venga svolta anche all'interno dell'azienda, l'azienda dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee (anche esterne all'azienda) a trasferire conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo di dettaglio.
La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'Azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'Azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. Viene fatta salva per l'azienda la possibilità di integrare la formazione professionalizzante definita dal presente c.c.n.l. con risorse proprie o per il tramite del Fondo FORMAZIENDA anche attraverso accordi con le Regioni.
Sia per la formazione di base che per quella tecnico-professionalizzante le parti sociali sottoscrittrici il presente c.c.n.l. si fanno carico di condividere con le Regioni, secondo i requisiti minimi sanciti dalle stesse, la possibilità di riconoscere e di considerare valide nel piano formativo di dettaglio talune tipologie di formazione effettuate dal lavoratore, quali a titolo esemplificativo

ma non esaustivo, i percorsi formativi obbligatori in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro definiti dagli Accordi Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 e dal D.lgs. 81/08.
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.
Il percorso formativo dell'apprendista é definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dalla disciplina contrattuale nazionale del terziario che l'apprendista dovrà raggiungere (vedi All.1), entro i limiti di durata massima che può avere il contratto di apprendistato fissati dagli articoli precedenti.
Per altri specifici profili professionali eventualmente presenti in azienda potranno essere standardizzati percorsi formativi ad hoc.
Le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa tramite il Fondo FORMAZIENDA.
Art. 57 (Formazione: contenuti)
I requisiti della formazione professionalizzante in termini quantitativi sono quelli indicati nelle TABELLE A e B che costituiscono parte integrante del presente c.c.n.l..
Al fine di garantire un'idonea formazione teorico-pratica dell'apprendista, vengono indicate nella tabella A le ore di formazione che dovranno essere erogate, ferma restando la possibilità di anticipare in tutto o in parte l'attività formativa prevista per le annualità successive.
La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire anche attraverso supporti informatici e fogli firma.

Art. 58 (Referente per l'apprendistato - 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.
Il tutor interno per l'apprendistato, ove diverso dal titolare dell'impresa stessa, da un socio ovvero da un familiare coadiuvante, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo.
Il tutor aziendale è un lavoratore esperto che opera nello stesso contesto in cui l'apprendista è stato inserito. È nominato dal datore di lavoro e ha il compito di supportare il giovane nell'apprendimento in azienda per tutta la durata del periodo di apprendistato. Il nominativo del tutor deve essere comunicato al Centro per l'impiego attraverso l'apposito modulo per l'assunzione dell'apprendista.
Per essere tutor aziendale è necessario:
- avere almeno 3 anni di anzianità (requisito che però non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica);
- possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che avrà l'apprendista alla fine dell'apprendistato;
- svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista.

Nelle aziende con meno di 15 dipendenti, questo ruolo può essere ricoperto dal datore di lavoro stesso, da un socio o da un familiare coadiuvante.
Ciascun tutor può affiancare non più di 5 apprendisti.
La presenza del tutor aziendale è obbligatoria in tutti i percorsi di apprendistato. Questa figura è stata istituita nell'ambito della riforma dell'apprendistato contenuta nella L. 196/97, art. 16 e successivo D.M. 8 aprile 1998. La norma di riferimento è il Decreto Ministeriale 28 febbraio 2000.

Il tutor aziendale è chiamato a facilitare l'inserimento dell'apprendista all'interno dell'impresa e a seguire il suo percorso di crescita professionale.
I compiti del tutor aziendale:
affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato;
trasmettere e/o verificare l'acquisizione delle competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative;
favorire l'integrazione tra le iniziative di formazione esterna all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro;
collaborare con la struttura di formazione esterna all'azienda allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza;
esprimere le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte del datore di lavoro.
I lavoratori nominati come tutor aziendali hanno l'obbligo di seguire corsi di formazione, che potranno essere finanziati dal Fondo FORMAZIENDA, della durata minima di 12 ore, e comunque in base alla durata stabilita ad hoc dalle normative regionali in materia ove presenti, organizzati dalle Associazioni datoriali o dalle OO.SS. firmatarie il presente c.c.n.l. o direttamente o tramite strutture formative di propria diretta emanazione (proprie o almeno partecipate) o tramite strutture accreditate ai sensi dell'intesa del 20 marzo 2008 in Conferenza Stato Regioni. È consentita la formazione a distanza con strumenti di affiancamento in remoto come previsto dalla Circ. Ministero del Lavoro n. 40/2004 e nella risposta all'interpello dell'Agens n.9, datato 27 marzo 2008.
Le materie trattate in questi corsi riguardano il quadro normativo dell'apprendistato, il ruolo del tutore nella sua relazione con l'apprendista, la progettazione del percorso formativo e la sua valutazione finale d'apprendimento.
I programmi dei corsi summenzionati devono essere validati dalle commissioni di certificazione agli artt. 37 bis e 15 lett.c) secondo le procedure previste negli appositi regolamenti.
La partecipazione a questi corsi serve a chiarire le caratteristiche di questo c.c.n.l. e a meglio esplicitare l'assunzione di precisi impegni nei confronti dell'apprendista. Non valutare adeguatamente questi obblighi , con le relative attività che ne derivano per l'impresa, può portare a delle situazioni problematiche, sia per l'apprendista che per il tutore aziendale.
Per l'apprendistato professionalizzante in caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate e comprovate competenze.
Le parti concordano di comprendere ai fini dello svolgimento dell'attività di tutor aziendale anche i titolari, o i loro familiari coadiutori, nelle imprese con meno di 15 dipendenti.

Art. 59 (Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo)
Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attesterà (con il supporto del tutor ove non sia svolta tale attività dallo stesso) l'avvenuta formazione dell'apprendista, come definita del piano formativo di dettaglio, anche nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, co. 1, lett. i) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, ove siano state definite e standardizzate le modalità di certificazione sullo stesso e darà comunicazione per iscritto all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo formativo dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale.
Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto a comunicare entro 5 giorni all'EBITEN 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 ovvero sia stato

trasformato con attribuzione della qualifica, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione o dalla trasformazione stessa.
In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta comunicazione varrà anche ai fini dell'attestazione del percorso formativo.

Art. 60 (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.
Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per valutare eventuali armonizzazioni.

Capo III
CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 61 (Contratto a tempo determinato)

"Fermo restando che di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, ai sensi del D.L. n. 34/2014, convertito con modificazioni in Legge n. 78/14, è consentita l'assunzione del personale con prefissione di termini, nella forma del contratto a tempo determinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva delle eventuali proroghe, concluso tra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, D.lgs. n. 368/2001, il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro in tale forma potrà avvenire entro i seguenti limiti quantitativi:

base di computo	n. lavoratori
Da 0 a 5	5
Da 6 a 9	7
Da 10 a 15	9
Da 16 a 49	15
Oltre 49	40%

La base di computo è costituita dal numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza dal 1° gennaio dell'anno di assunzione nell'unità produttiva all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Le frazioni di unità si computano per intero.[10]

L'assunzione a tempo determinato dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- la tipologia del contratto di assunzione;
- la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata prevista e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del Datore di lavoro che consentono l'apposizione del termine;
- la deroga alla precisazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo in caso di primo rapporto a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi;
- la località in cui presterà la sua opera;

[10] Il primo comma è stato sostituito dall'accordo di allineamento contrattuale modificativo e integrativo del presente contatto, siglato dalle parti in data 26 Novembre 2014.

Di seguito il testo precedente*:" Ferme restando le ragioni di apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato, ad eccezione di quella prevista e disciplinata dal successivo art. 64 e dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. 65 e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, non potrà superare il 30% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva"*

- la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
- l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- le altre eventuali condizioni concordate.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare il cognome e nome e/o ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale del Datore di lavoro nonché tutti quei dati o notizie previste dalla Legge.
Il Lavoratore sottoscriverà per accettazione la lettera di assunzione.
Deve essere consegnato gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente c.c.n.l..
Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:
- documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
- documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- altri documenti e certificati che la parte Datoriale richiederà per le proprie esigenze, se dovuti.

Il Lavoratore dipendente dovrà dichiarare al Datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare tempestivamente i successivi mutamenti.
Le Parti Sociali convengono, in base al D.lgs. 276/2003, all'art. 10 del D.lgs. 368/2001 e alla Circ. Min. Lav. 1 agosto 2002 n. 42, la contrattazione di II livello possa stabilire percentuali diverse dei lavoratori da assumere con contratto a termine rispetto al numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato in funzione di parametri quali "l'area geografica, il comparto di appartenenza, i tassi di occupazione, la dimensione aziendale.
Nel limite di durata massima del contratto a termine (36 mesi comprensivo di proroghe e rinnovi) si dovrà tener conto anche di eventuali periodi di lavoro somministrato a tempo determinato di cui all'art. 36 svolto tra lavoratore e datore/utilizzatore.
Raggiunto tale limite il datore di lavoro potrà comunque ricorrere alla somministrazione a tempo determinato con lo stesso lavoratore anche successivamente al raggiungimento dei 36 mesi.
In materia di riassunzione nei contratti a termine (c.d. "stop and go") e per tutto quanto non previsto dal presente articolo, comprese le ipotesi di contrattazione di II livello anche aziendale in materia, valgono le disposizioni di legge vigenti.
Alla luce del D.L. n.76 del 28 giugno 2013 (G.U. n. 150 del 28 giugno 2013) denominato *"Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti"* le Parti Sociali convengono che, ove il Decreto summenzionato venisse convertito in legge, si incontreranno entro 30 giorni dalla data di conversione dello stesso al fine armonizzare il presente c.c.n.l. al mutato quadro normativo in materia.

Art. 62 (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 di cui all'art. 102.

Art. 63 (Somministrazione di lavoro)
Serve a soddisfare le esigenze momentanee dell'Azienda, che assume le vesti negoziali di "utilizzatore".
Il contratto di somministrazione può essere stipulato con una delle Agenzie per il Lavoro autorizzate ed iscritte all'Albo Nazionale Informatico delle Agenzie per il Lavoro.
Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato.
La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa:

1. per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
2. per servizi di pulizia, custodia, portineria;
3. per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
4. per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
5. per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
6. per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
7. per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del 21 giugno 1999 del Consiglio, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
8. per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;
9. in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni dei Datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative;
10. in tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa in caso di primo rapporto di lavoro tra un Datore ed un Lavoratore della durata di 12 mesi non prorogabili e, in tutti gli altri casi, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

Le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore, devono essere chiaramente enunciate nel contratto di fornitura tra l'agenzia per il lavoro e l'impresa utilizzatrice e devono essere tali da esplicitare il collegamento tra quanto previsto nel contratto e la reale situazione aziendale. Nel caso di mancata descrizione dettagliata delle ragioni giustificative l'effetto è la conversione del contratto per prestazioni di lavoro temporanee in un ordinario contratto a tempo indeterminato tra l'utilizzatore della prestazione, datore di lavoro effettivo, e il lavoratore (Cass. 6933/2012) o addirittura la nullità del contratto di lavoro stesso (Cass,. 8120/2013).

E' possibile derogare alle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo nel caso di contratti di somministrazione a tempo determinato che prevedano l'utilizzo:

a) di soggetti disoccupati percettori dell'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola, con requisiti normali o ridotti, da almeno sei mesi;
b) di soggetti comunque percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno sei mesi;
c) di lavoratori definiti svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 18 e 19 dell'articolo 2 del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione del 6 agosto 2008.

Per lavoratori svantaggiati, si intende:

1) chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ovvero i soggetti che, negli ultimi sei mesi, non hanno prestato attività lavorativa di natura subordinata della durata di almeno sei mesi o che, negli ultimi sei mesi, hanno svolto attività lavorativa di natura autonoma o

parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione;
2) chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale (ISCED 3), ovvero coloro che non abbiano conseguito un titolo di studio d'istruzione secondaria superiore, rientrante nel livello terzo della classificazione internazionale sui livelli d'istruzione;
3) lavoratori che hanno superato i 50 anni di età;
4) adulti che vivono soli con una o più persone a carico;
5) lavoratori occupati in uno dei settori economici dove c'è un tasso di disparità uomo-donna che supera di almeno il 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici italiani e appartengono al genere sottorappresentato, considerando a tal fine i settori annualmente individuati dalla Rilevazione Continua sulle Forze di lavoro effettuata dall'ISTAT;
6) membri di minoranza nazionale all'interno di uno Stato membro che hanno necessità di consolidare le proprie esperienze in termini di conoscenze linguistiche, di formazione professionale o di lavoro, per migliorare prospettive di accesso e un'occupazione stabile;
Sono considerati lavoratori molto svantaggiati, i lavoratori senza lavoro da almeno 24 mesi.
Alla luce del D.L. n.76 del 28 giugno 2013 (G.U. n. 150 del 28 giugno 2013) in materia di riassunzione nei contratti a termine (c.d. "stop and go") e per tutto quanto non previsto dal presente articolo relativamente ai contratti di somministrazione, comprese le ipotesi di contrattazione di II livello anche aziendale in materia, valgono le disposizioni di legge vigenti.
Nota a verbale
L'onere della prova relativamente ai limiti quantitativi di utilizzazione del contratto a termine definiti all'art.61 e al successivo art.64 del presente c.c.n.l., pur mancando nel D.lgs. n. 368/2001 una disposizione sul punto, come invece prevedeva l'art. 3 dell'abrogata L. 18 aprile 1962, n. 230, è a carico del datore di lavoro; in caso di difetto di prova da parte del datore del rispetto della clausola di contingentamento, va dichiarata la nullità della clausola relativa all'apposizione del termine finale al contratto di lavoro, con instaurazione tra le parti di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 64 (Limiti percentuali e retribuzione)
Ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. 65 e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e fatto salvo quanto previsto ai precedenti artt. 61, commi 2, 3, e 63, commi, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita entro i limiti previsti dalla tabella che segue:

TIPOLOGIA D'IMPRESA	limiti rispetto all'organico annuo a tempo indeterminato
Micro impresa (da 0 a 2 dipendenti)	3 unità
Micro impresa (da 3 a 9 dipendenti)	100%
Piccola impresa (da 10 a 49 dipendenti)	75%
Media impresa (da 50 a 250 dipendenti)	50%
Grande impresa (> 250 dipendenti)	25%

La contrattazione collettiva di secondo livello può stabilire percentuali maggiori in funzione di parametri quali "l'area geografica, il comparto di appartenenza, i tassi di occupazione, la dimensione aziendale.
Ai Lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui al precedente articolo presso l'utilizzatore, sono riconosciute, qualora più favorevoli, le retribuzioni previste nel presente c.c.n.l., salvo le aree d'esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro e, salvo diversi accordi, le prestazioni dell'EBITEN.

Art. 65 (Nuove attività)[11]
Ai sensi dell'articolo 10, comma 7, del D.lgs. n. 368/2001, la stipula di contratti a tempo determinato in relazione alla fase di avvio di nuove attività è esente dai limiti quantitativi indicati al precedente articolo 61.

Art. 66 (Diritto di precedenza)
In ragione delle diversità strutturali dei settori che compongono il terziario, le parti potranno, a livello territoriale o aziendale, normare casi in cui si possa ricorrere al diritto di precedenza.

Art. 67 (Divieti, limiti e monitoraggio)
L'Azienda non può ricorrere alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:
• qualora il Datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D.lgs. n. 81/2008);
• al fine di sostituire Lavoratori in sciopero;
• quando abbia proceduto a licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nelle identiche mansioni, nei 3 mesi precedenti l'assunzione di collaboratore intermittente;
• quando siano in corso, per identiche mansioni, riduzioni dell'orario di lavoro con ricorso all'integrazione salariale in deroga, ordinaria o straordinaria.
I Lavoratori occupati non sono computati nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di legge o dei limiti previsti dal CCNL.
L'utilizzatore comunica, entro il 31 dicembre d'ogni anno, tramite l'Organizzazione dei Datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, all'EBITEN il numero ed i motivi dei contratti di lavoro a chiamata e di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei Lavoratori interessati, il numero dei Lavoratori assunti direttamente dall'Azienda.
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'EBITEN 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.

Capo IV
PART-TIME

Art. 68 (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.

---

[11] Articolo modificato dall'accordo di allineamento contrattuale modificativo e integrativo del presente contatto, siglato dalle parti in data 26 Novembre 2014.
Di seguito il testo precedente*:" I contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale."*

Art. 69 (Definizioni)
Ai sensi del D.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche, si intende:
a) per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore all'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto;
b) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro praticato in azienda;
c) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
d) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lett. b) e c).

Art. 70 (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.
3) il trattamento economico e normativo determinato 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.
La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Art. 71 (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.

Art. 72 (Disciplina del rapporto a tempo parziale)
Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:
a) volontarietà di entrambe 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.

Art. 73 (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. n. 61/2000, e successive modifiche, 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.

Art. 74 (Criterio di proporzionalità)
Ai sensi del punto 3, dell'art. 70 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.

Art. 75 (Periodo di comporto per malattia e infortunio)
Nel rispetto di quanto previsto ai punti 2 e 3 dell'art. 70, il criterio di proporzionalità di cui al precedente art. 74 si applica anche per quanto riguarda il periodo di comporto.
Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale si applicano le stesse disposizioni previste dagli artt. 168 e 170, del presente contratto, e pertanto il comporto 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 nella dichiarazione a verbale di cui all'art. 170.

Art. 76 (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. 74, per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 172.

Art. 77 (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. 190.[12]

Art. 78 (Festività)
Fermo restando quanto previsto all'art. 188, in caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art. 135, 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. 187.

[12] L'art.77 è stato modificato dall'accordo di allineamento contrattuale modificativo e integrativo del presente contatto, siglato dalle parti in data 26 Novembre 2014.
Di seguito il testo precedente: *"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. 173."*

Art. 79 (Permessi retribuiti)
Fermo restando il computo per dodicesimi dei permessi retribuiti di cui all'art. 139, 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. 74.

Art. 80 (Ferie)
Conformemente a quanto previsto all'art. 140, 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.

Art. 81 (Permessi per studio)
Per i lavoratori occupati a tempo parziale il numero di ore di permesso retribuito di cui agli artt. 147 e 152, è determinato utilizzando i criteri previsti dal precedente art. 74.

Art. 82 (Lavoro supplementare - Normativa)
Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.
Ai sensi del 2° e 3° comma dell'art. 3 del decreto legislativo n. 61/2000 e successive modifiche, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare, sino al limite di cui al 1° comma del presente articolo.
Oltre a quanto indicato nei precedenti commi, nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore, nei limiti di cui al comma 1° del presente articolo, nei seguenti casi:

- attività non programmabili;
- per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa;
- temporanei incrementi dell'attività dovuti a flussi non ordinari o non programmabili di clientela;
- attività non ricomprese nell'attività ordinaria;
- esecuzione di più commesse concomitanti nella stessa unità produttiva;
- operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti.

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. Alle suddette prestazioni di lavoro straordinario verranno applicate le norme previste dal presente contratto per i rapporti di lavoro a tempo pieno.
Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 187, secondo le modalità previste dall'art. 190, lett. a), e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 35% 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. 187.
In caso di superamento dei limiti indicati nel presente articolo la maggiorazione di cui al comma precedente sarà pari al 40%.
Ferma restando l'applicabilità della presente norma, mantengono validità gli accordi aziendali già esistenti.

Art. 83 (Clausole flessibili ed elastiche)
Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, le parti stipulanti 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. n. 61/2000, e successive modifiche, nel rispetto dei principi generali qui di seguito indicati.
In attesa della regolamentazione delle clausole elastiche e/o flessibili ai sensi del comma precedente, ferme restando le condizioni di miglior favore già convenute nel secondo livello di contrattazione, nei territori e nelle aziende in cui non siano state raggiunte intese in materia di clausole flessibili e/o elastiche, si applicano le seguenti disposizioni.
L'adozione di clausole elastiche o flessibili deve essere necessariamente concordata tra datore di lavoro e lavoratore in apposito patto scritto, contestuale o successivo al contratto individuale.
Nell'accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili od 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. 187.
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 50% 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. 187, del c.c.n.l. secondo le modalità previste dall'art. 190 a), e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 36,5% (35% + 1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 187.
Le maggiorazioni previste dal presente articolo non rientrano nella retribuzione di fatto di cui all'art. 187, 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 dai commi 6 e 8 del 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. 150, 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.

Art. 84 (Registro lavoro supplementare)
Le ore di lavoro supplementare saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro anche telematico, che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle R.S.A. e/o dalle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l., presso la sede locale di Sistema Commercio e Impresa, con l'obiettivo di consentire alle Parti, di norma annualmente, il monitoraggio circa l'utilizzo del lavoro supplementare, al fine di concordare il consolidamento di quota parte delle ore di 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.

Art. 85 (Mensilità supplementari - 13ª e 14ª)
Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della 13ª e della 14ª mensilità è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal precedente art. 74.
Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione di fatto, di cui all'art. 187, spettante all'atto della corresponsione.

Art. 86 (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.

Art. 87 (Relazioni sindacali regionali)
Nel corso degli incontri previsti a livello regionale dall'art. 2, si procederà all'esame delle problematiche connesse all'istituto del rapporto a tempo parziale, considerando la specificità del settore.

Art. 88 (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.

Art. 89 (Lavoratori affetti da patologie oncologiche)
Ai sensi dell'art. 12-bis del D.lgs. n. 61/2000, come modificato dal decreto n. 276/2003, 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.
In caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua, in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 febbraio 1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

(Diritto di precedenza)
Ai sensi dell'art. 12 – ter del D.lgs. n. 61/00 e s.m.i., il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 90 (Condizioni di miglior favore)
Restano confermate eventuali condizioni di miglior favore, anche aziendali, in atto, con riferimento alla materia di cui al presente titolo.

Capo V
LAVORO RIPARTITO ("JOB SHARING")

Art. 91 (Lavoro ripartito)

Ai sensi dell'art. 41, commi 1 e 2, D.lgs. n. 276/2003 il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale due lavoratori assumono in solido un'unica ed identica 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 2° 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.

Capo VI
TELELAVORO

In relazione all'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES del 9 giugno 2004, le parti riconoscono che i contenuti dell'accordo sul telelavoro subordinato del 20 giugno 1997 sono ad esso conformi e pertanto ne confermano l'integrale validità.

Capo VII
LAVORATORI DISABILI

Art. 92 (Convenzioni)

Le parti convengono sull'obiettivo di favorire l'inserimento nel mondo del lavoro, di giovani con ridotta capacità lavorativa per handicap intellettivo leggero, sulla base di convenzioni e degli altri strumenti previsti dall'art. 11 della legge n. 68/1999.

Titolo II
"WELFARE" CONTRATTUALE

Art. 93 (Formazione continua - FORMAZIENDA.)
Le parti individuano in FORMAZIENDA (Fondo paritetico nazionale interprofessionale per la formazione continua) il Fondo di riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua e concordano di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo nelle imprese.

Art. 93 bis (Fondo di previdenza complementare)
Le parti concordano di realizzare un ampio e dettagliato progetto che analizzi la fattibilità per l'attivazione di un Fondo chiuso di settore per la previdenza integrativa, che tenga conto delle specificità intrinseche del sistema. Si concorda di attribuire pertanto mandato all'EBITEN per la predisposizione delle procedure di avviamento degli studi di approfondimento necessari.

Titolo III
INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 94 (Premessa)
La classificazione unica del personale delle aziende commerciali è strutturata in conformità dei livelli di cui al seguente art. 96. Anche in relazione a quanto stabilito dalla legge n. 190/1985, infatti, la distinzione tra quadri, personale con mansioni impiegatizie e personale con mansioni non impiegatizie, viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, sindacali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.
I diversi trattamenti di cui al precedente capoverso conservano la loro efficacia sia nell'ambito di ciascun istituto e delle singole norme, che nell'ambito dell'intero contratto.

Art. 95 (Evoluzione della classificazione)
Le parti hanno convenuto di istituire uno strumento per una gestione più flessibile e dinamica della classificazione del personale al fine di identificare ed eventualmente definire nell'ambito della classificazione nazionale quelle peculiarità nuove ed emergenti che assumono significato e valenza generale in relazione ai processi di trasformazione ed innovazione tecnologica ed organizzativa, alla dinamica professionale nelle aree e nei comparti che fanno riferimento al sistema di inquadramento del presente c.c.n.l. e a costruire un sistema di qualifiche professionali che valorizzi competenze, conoscenze e abilità dei lavoratori tali da permettere scambi e mobilità delle risorse umane stesse.
Inoltre ha il compito di sviluppare 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, con le modalità e le procedure previste dall'art. 15.
La pratica attuazione di quanto sopra è definita negli artt. 15 e 16.

Art. 96 (Classificazione)

I livello

A questo livello appartengono i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovraintendono 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-cine-radio nelle agenzie di pubblicità;
15) account executive nelle agenzie di pubblicità;
16) media planner nelle agenzie di pubblicità;
17) pubblic 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.

II 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 sovraintenda 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 acquisitore 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, predispone il piano di lavorazione, effettua il controllo di accettazione e quello di delibera, provvede a valutare il costo della riparazione e ad intrattenere con la clientela rapporti rappresentativi nell'ambito della sua specifica funzione;
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 accettatori, pianifica, in piena autonomia operativa, l'attività dell'officina, ne predispone il piano di lavoro stabilendo la sequenza degli interventi sui singoli autoveicoli, determina autonomamente i relativi tempi di consegna e fornisce i dati e le relative imputazioni dei costi per la contabilità di officina;
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.

III 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;
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.

IV livello

Al IV 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 ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari); 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 ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari);
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;
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 i 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 presso-cesoia 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 alle 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.

V 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, pizzicheria, 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 ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari); 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, 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 similari), 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 semi-automatico, 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.
VI 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.
VII 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.
Nell'ambito della classificazione del personale le parti, anche in coerenza con la suddivisione operata nell'ambito della sfera di applicazione, concordano di istituire una Commissione tecnica che definisca entro la vigenza del presente CCNL, le esemplificazioni delle figure professionali distinguendole in base al settore di attività in cui il lavoratore è chiamato ad operare, ferma restando in ogni caso l'unicità dei livelli e delle declaratorie contrattuali.[13]
A tal fine, le parti concordano che le figure professionali dovranno essere suddivise e definite all'interno delle due macro aree commercio e servizi e che sarà compito della Commissione stessa valutare la coerenza fra le declaratorie, le relative esemplificazioni e le aree professionali.
Parte speciale settore ICT

Art. 96 bis (Classificazione)
In considerazione delle caratteristiche del settore dell'Information and Communication Technology e, in particolare:
- della continua evoluzione delle tecnologie;
- dei periodici e frequenti adeguamenti nelle competenze e conoscenze dei singoli profili professionali;
- degli adeguamenti e rivisitazioni degli organici delle imprese ICT;
anche gli aspetti contrattuali legati alla classificazione delle professionalità con i relativi livelli di inquadramento devono assolutamente fondarsi su approcci innovativi.
Elementi di base
Principali aree di attività delle aziende ICT:
- auditing/test;
- telecomunicazioni/reti;
- web;
- informatica .
Fermo restando l'inquadramento dei lavoratori dipendenti dalle aziende di cui al Titolo III, Capo I del c.c.n.l. terziario, i profili professionali ICT nelle aziende ICT saranno oggetto di approfondimento e verifica da parte dell'EBITEN che adotterà i seguenti criteri di riferimento per consentire il corretto posizionamento di qualsiasi risorsa ICT all'interno dell'organigramma di una impresa ICT:
- i ruoli, le competenze e la loro combinazione, dovranno presentare un livello di dettaglio tale da non renderli condizionabili dall'evoluzione tecnologica garantendone validità nel tempo. In particolare, la declinazione delle competenze è stata legata al ciclo di vita del prodotto/servizio ICT offerto;
- le figure saranno individuate a titolo puramente esemplificativo e non esaustivo.

Art. 96 ter (Classificazione settore distribuzione del farmaco - Nuovo profilo professionale)
Fermo restando l'inquadramento dei lavoratori dipendenti dalle aziende di cui al Titolo III, Capo I del c.c.n.l. terziario, le parti concordano di inserire il seguente profilo professionale nel 5° livello della vigente classificazione:
- Allestitore di commissioni nei magazzini d'ingrosso medicinali con l'ausilio di supporti informatici.

[13] Comma modificato dall'accordo di allineamento contrattuale modificativo e integrativo del presente contatto, siglato dalle parti in data 26 Novembre 2014. Di seguito il testo precedente*:" Nell'ambito della classificazione del personale le parti, anche in coerenza con la suddivisione operata nell'ambito della sfera di applicazione, concordano di istituire una Commissione tecnica che definisca entro la vigenza del presente accordo di rinnovo, le esemplificazioni delle figure professionali distinguendole in base al settore di attività in cui il lavoratore è chiamato ad operare, ferma restando in ogni caso l'unicità dei livelli e delle declaratorie contrattuali."*

Il suddetto inquadramento e la sua permanenza al 5° livello della classificazione sarà oggetto di approfondimento ed apposito accordo da parte dell'EBITEN.

Capo II
PASSAGGI DI QUALIFICA

Art. 97 (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.

Art. 98 (Mansioni promiscue)
Ad eccezione delle mansioni relative alla qualifica di addetto a mansioni d'ordine di segreteria (IV livello, punto 14), di addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende ad integrale libero servizio (IV livello, punto 8 e V livello, punto 23) e di addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari) (IV livello - V livello), in caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.
Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.
In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

Art. 99 (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.

Capo III
ASSUNZIONE

Art. 100 (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 dovrà risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia al lavoratore, contenente le seguenti indicazioni:
a) la data di assunzione;
b) l'unità produttiva di assegnazione;
c) la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;

d) la durata del periodo di prova;
e) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
f) il trattamento economico.

Art. 101 (Documentazione)
Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:
a) certificato di nascita;
b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;
c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implichino tale requisito;
d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
e) libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;
f) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
g) libretto di "idoneità sanitaria" per il personale da adibire alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari, di cui all'art. 14, legge 30 aprile 1962, n. 283, ed all'art. 37, D.P.R. 26 marzo 1980, n. 327, concernente il regolamento di esecuzione della legge stessa;
h) documentazione e dichiarazione necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
i) dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni di malattia indennizzati nel periodo precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;
l) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5, legge 11 novembre 1983, n. 638;
m) eventuali altri documenti e certificati.
Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Capo IV

PERIODO DI PROVA

Art. 102 (Periodo di prova)
La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:
- quadri e 1° livello: 6 mesi;
- 2° e 3° livello: 60 giorni;
- 4° e 5° livello: 60 giorni;
- 6° e 7° 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 1° 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.
Le parti si danno atto che le norme di cui al presente articolo, anche correlate alle disposizioni in materia di preavviso a seguito di dimissioni del lavoratore, costituiscono nel loro complesso una

condizione di miglior favore rispetto a tutti i precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro del settore.

Titolo IV
QUADRI

Art. 103 (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.

Art. 104 (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.
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.

Art. 105 (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.

Art. 106 (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.

Art. 107 (Orario)
Ai sensi delle vigenti disposizioni, ai quadri si applicano le disposizioni di cui all'art. 127 del presente c.c.n.l.

Art. 108 (Trasferimenti)
Fermo restando quanto previsto dagli artt. 163 e 164, 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.
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. 109.

Art. 109 (Collegio di conciliazione e arbitrato)
E' 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 dalla Organizzazione imprenditoriale di SISTEMA COMMERCIO IMPRESA territorialmente competente, un altro designato congiuntamente dalla FESICA CONFSAL e CONFAL FISALS, 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 SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA.
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. 108.
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.

Art. 110 (Indennità di funzione)
A decorrere dalla data di attribuzione della categoria di quadro da parte dell'azienda, verrà mensilmente corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a euro 30,90 lordi per 14 mensilità, assorbibili al 40% da indennità similari, da eventuali superminimi individuali nonché da elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.

Titolo V
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I
ORARIO DI LAVORO

Art. 111 (Orario normale settimanale)
La durata dell'orario normale di lavoro, come disciplinata dal D.lgs. n. 66/2003, è di 40 ore settimanali, salvo quanto disposto dai successivi tre periodi. Tale durata è distribuita su 5 o 6 giorni la settimana.
Per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante l'orario normale di lavoro è fissato in 45 ore settimanali.
Per i dipendenti da aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione l' orario normale di lavoro è di 42 ore settimanali
Per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali l'orario normale di lavoro è di 40 ore settimanali, con l'assorbimento di 24 ore di permessi retribuiti.
Tale periodo è computabile anche come durata media nei casi previsti all'articolo relativo all'orario plurisettimanale, salvi diversi accordi a livello aziendale.
E' consentito all'Azienda ricorrere ad un orario settimanale minore rispetto all'orario di cui ai precedenti capoversi, attingendo ai permessi retribuiti annui per le ore non lavorate.

Art. 112 (Durata dell'orario di lavoro)
Considerato quanto previsto al comma 3 dell'art. 18-bis del D.lgs. n. 66/2003, il periodo di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 4 del medesimo decreto legislativo, è stabilito in sei mesi; 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.

Art. 113 (Riposo giornaliero)
Fermo restando quanto previsto all'art.17, D.lgs. n. 66/2003, in sede di contrattazione aziendale potranno essere concordate deroghe alle modalità di fruizione del riposo giornaliero.

Art. 114 (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. 117, anche per singole unità produttive e tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, alle seguenti forme di articolazione dell'orario settimanale di lavoro:
a.1) 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.
Nelle aziende o nelle singole unità delle stesse, non soggette alla disciplina legislativa sull'orario di apertura e chiusura dei negozi, nelle quali, prima dell'entrata in vigore del presente contratto, l'orario di lavoro settimanale era distribuito in 5 giorni, restano immutate le situazioni di fatto esistenti.
Negli altri casi, e sempre con riferimento alle aziende o a singole unità delle stesse non soggette alla disciplina legislativa sull'orario di apertura e chiusura dei negozi, le parti concordano di

esaminare la pratica realizzazione della settimana lavorativa di 40 ore mediante la concessione di un'intera giornata di riposo.
a.2) 40 ore settimanali con opzione ed utilizzo di flessibilità
Nel caso in cui l'azienda faccia ricorso al sistema di flessibilità previsto dall'art. 118, il monte ore di permessi di cui al 2° comma dell'art. 139, sarà, per l'anno di riferimento, incrementato di otto ore. Il suddetto monte ore sarà disciplinato con i criteri e le modalità previste dall'art. 139.
b) 39 ore settimanali
Si realizza attraverso l'assorbimento di 36 ore di permesso retribuito di cui al 3° comma dell'art. 139.
Le rimanenti ore di cui all'art. 139, sono disciplinate con i criteri e le modalità previste dallo stesso articolo, ferma restando l'applicabilità dell'art. 118.
c) 38 ore settimanali
Si realizza attraverso l'assorbimento di 72 ore di permesso retribuito delle quali 16 al 1° comma dell'art. 139, e 56 al 3° comma dell'art. 139.
Le rimanenti ore sono disciplinate con i criteri e con le modalità dell'art. 139, ferma restando l'applicabilità dell'art. 118.

Art. 115 (Orario medio settimanale per specifiche tipologie)
Fermo restando quanto previsto dal 1° comma dell'art. 111, le aziende che esercitano l'attività di vendita al pubblico nei grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati alimentari, cash & carry e ipermercati realizzeranno l'articolazione dell'orario medio settimanale di 38 ore, utilizzando le 56 ore di permessi di cui all'art. 139, 3° comma e le ulteriori 16 ore di cui al successivo 4° comma dell'art. 139.
Sono fatte salve eventuali diverse pattuizioni realizzate a livello aziendale.

Art. 116 (Retribuzione ore eccedenti l'articolazione dell'orario di lavoro)
Le ore di lavoro eccedenti l'articolazione dell'orario di lavoro di cui all'art. 114, lett. b) e c) e all'art. 115, fino al raggiungimento dell'orario normale settimanale previsto dall'art. 111, verranno retribuite con le maggiorazioni previste dall'art. 130.

Art. 117 (Procedure per l'articolazione dell'orario settimanale)
L'eventuale variazione dell'articolazione dell'orario in atto, tra quelle previste al precedente art. 114, che deve essere realizzata dal datore di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda, sarà comunicata entro il 30 novembre di ciascun anno, dal datore di lavoro ai dipendenti interessati secondo le modalità di cui al successivo art. 126, e contestualmente, per iscritto, all'Osservatorio della provincia di competenza, di cui all'art. 20, tramite la corrispondente Associazione territoriale aderente a SISTEMA COMMERCIO IMPRESA.
L'articolazione dell'orario settimanale prescelta avrà vigore dal 1° gennaio dell'anno successivo e, al fine di favorire la realizzazione di una reale programmazione della distribuzione dell'orario, avrà validità annua.
Nel corso degli incontri di cui all'art. 20, 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 di cui all'ultimo capoverso dell'art. 8.[14]

[14] Ultimo comma modificato dall'accordo di allineamento contrattuale modificativo e integrativo del presente contatto, siglato dalle parti in data 26 Novembre 2014. Di seguito il testo precedente: *"Nel corso degli incontri di cui all'art. 20, 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 di cui all'ultimo capoverso dell'art. 6."*

Art. 118 (Flessibilità dell'orario)
Fatto salvo il confronto in materia previsto in sede di contrattazione aziendale dall'art. 10, 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.
Nell'ambito del secondo livello di contrattazione, possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui al precedente comma sino ad un massimo di 48 ore settimanali per un numero di 24 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, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale, in particolare ove le ore da recuperare nella settimana siano quattro, queste saranno fruite raggruppate in mezza giornata.
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 annuale di applicazione della flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.
Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno s'intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

Art. 119 (Flessibilità dell'orario - Ipotesi aggiuntiva A)
Fatto salvo il confronto in materia previsto in sede di contrattazione aziendale dall'art. 10 quanto stabilito in materia di accordi territoriali dall'art. 6, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda questa potrà realizzare, in aggiunta alle ipotesi di cui al precedente art. 118, i seguenti regimi di orario con le seguenti modalità:
1) per le aziende di cui all'art. 114, lett. a.2):
- superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 16 settimane.
Ai lavoratori a cui si applica tale criterio di flessibilità verrà riconosciuto, in luogo di quanto previsto dall'art. 114, lett. a.2), un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 139, pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale;
2) per le aziende di cui all'art. 114, lett. b) e c):
- superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 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. 139, 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.

Art. 120 (Flessibilità dell'orario - Ipotesi aggiuntiva B)
Nell'ambito del secondo livello di contrattazione, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa, le aziende di cui all'art. 114, lett. a.2), b) e c) potranno realizzare accordi, in aggiunta alle ipotesi di cui al precedente art. 118, sui seguenti regimi di orario 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. 139, 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. 139, 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.

Art. 121 (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. 119 e 120, 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. 129.
Al fine di consentire il confronto di cui al 1° comma degli artt. 119 e 120, le aziende con contrattazione aziendale provvederanno a comunicare il programma di flessibilità alle R.S.A. e alle OO.SS. territoriali. Le altre imprese effettueranno analoga 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 artt. 119 e 120, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguenti la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

Art. 122 (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 artt. 119 e 120, 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.

Art. 123 (Assorbimento riposi compensativi e permessi aggiuntivi)
I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi di cui agli artt. 119 e 120 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.

Art. 124 (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. 160.

Art. 125 (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.

Art. 126 (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 (1), 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.

---

(1) Reg. per l'applicazione del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, relativo alla limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali, approvato con R.D. 10 settembre 1923, n. 1955 (G.U. 28 settembre 1923, n. 228), art. 12: "In ogni azienda industriale o commerciale e in ogni altro luogo di lavoro soggetto alle disposizioni del presente regolamento,

dovrà essere esposto, in modo facilmente visibile e in luogo accessibile a tutti i dipendenti interessati, l'orario di lavoro con le indicazioni dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato e dell'ora e della durata degli intervalli di riposo accordati durante il periodo di lavoro.
Quando l'orario non è comune per tutto il personale, le indicazioni di cui al comma precedente dovranno essere riportate sull'orario di lavoro per reparto o categoria professionale o personale.
Quando il lavoro è disimpegnato a squadre, dovranno riportarsi le indicazioni suaccennate per ciascuna squadra.
Quando non sia possibile esporre l'orario nel posto di lavoro per essere questo esercitato all'aperto, dovrà essere in ogni caso esposto nel luogo dove viene eseguita la paga.
L'orario di lavoro, firmato dal datore di lavoro o da un suo legale rappresentante, sarà trasmesso al competente circolo dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, al quale saranno anche comunicate tutte le successive modificazioni.
Sul libro paga, vidimato dall'Istituto assicurazioni infortuni o dall'Istituto di previdenza sociale se l'azienda non è soggetta alla legge infortuni degli operai sul lavoro, deve essere annotato, giornalmente per ciascun lavoratore, il numero di ore di lavoro straordinario, distintamente da quelle delle ore normali. Per ogni periodo di paga su tale libro deve risultare distinto l'importo pagato per le ore normali di lavoro da quello pagato per lavoro straordinario.
Il libro paga deve essere presentato ad ogni richiesta degli ispettori e funzionari incaricati della vigilanza.".

Art. 127 (Disposizioni speciali)
Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, e cioè i gerenti, i Direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio ed i capi reparto che partecipano eccezionalmente alla vendita o al lavoro manuale, che per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi ad esso affidati, presta servizio anche fuori dell'orario normale di lavoro, non è dovuto alcun compenso speciale salvo per i servizi di notte o nei giorni festivi per i quali saranno riconosciuti i seguenti trattamenti:
- la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 186, per le ore prestate di domenica;
- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 187, e la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 186, per le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività;
- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 187, e la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 186, per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio.
Possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale i lavori di riparazione, costruzione, manutenzione, pulizia e sorveglianza degli impianti e quegli altri servizi che non possono compiersi durante l'orario normale senza inconvenienti per l'esercizio o pericolo per gli addetti, nonché le verifiche e prove straordinarie e la compilazione dell'inventario dell'anno.

Art. 128 (Lavoratori discontinui)
La durata normale del lavoro per il seguente personale discontinuo o di semplice attesa o custodia addetto prevalentemente alle mansioni che seguono:
1) custodi;
2) guardiani diurni o notturni;
3) portieri;

4) personale addetto alla estinzione degli incendi;
5) uscieri;
6) personale addetto al carico e allo scarico;
7) commessi di negozio, nei comuni fino a cinquemila abitanti (in caso di contestazione si farà ricorso ai dati ufficiali forniti dal sindaco del rispettivo comune);
8) personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi;
9) personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento;
è fissata nella misura di 45 ore settimanali, purché nell'esercizio dell'attività lavorativa eventuali abbinamenti di più mansioni abbiano carattere marginale, non abituale e non comportino comunque continuità di lavoro e fatta salva la normativa prevista dall'art. 98, in tema di mansioni promiscue.
L'orario di lavoro non potrà comunque superare: le sette ore giornaliere e le trentacinque ore settimanali, per i minori che non abbiano compiuto i quindici anni; le otto giornaliere e le quaranta settimanali, per i minori tra i quindici e i diciotto anni.
Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.
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 in base all'art. 10, sulla contrattazione aziendale.

Capo II
LAVORO STRAORDINARIO

E LAVORO ORDINARIO NOTTURNO

Art. 129 (Norme generali lavoro straordinario)
Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.
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.
Per i dipendenti di aziende di distribuzione di carburante, per lavoro straordinario si intende quello prestato dal singolo lavoratore oltre l'orario di lavoro stabilito dal 2° e 3° comma del precedente art. 111.
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, D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

Art. 130 (Maggiorazione lavoro straordinario)
Ai sensi della presente normativa, le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 111 del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 187 e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 186:
- 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41ª alla 48ª ora settimanale;
- 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48ª ora settimanale.
Salvo quanto disposto dal successivo art. 137, le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi o la domenica verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 187 e con la maggiorazione del 30% (trenta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 186.

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. 187 e con la maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 186.
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. 187, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.
Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

Art. 131 (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.

Art. 132 (Lavoro ordinario notturno)
Le ore di lavoro ordinario prestato di notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, verranno retribuite con l'aliquota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 187, 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. 187.

Capo III
RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITA'

E PERMESSI RETRIBUITI

Art. 133 (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 ad 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.

Art. 134 (Lavoro domenicale)
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. n. 66/2003 che, tenuto conto della disponibilità espressa dai lavoratori, individui modalità

idonee a garantire una equa distribuzione dei carichi di lavoro e delle presenze 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.
In attesa della realizzazione di quanto previsto ai commi 1 e 2, le parti convengono di applicare la disciplina di cui ai commi successivi.
Ferma restando l'applicazione delle maggiorazioni e dei trattamenti economici, anche su quanto previsto dal presente comma, 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 complessiva pari alla somma delle domeniche di apertura originariamente previste dal D.lgs. 31 marzo 1998, n. 114 e del 30% delle ulteriori aperture domenicali previste a livello territoriale. 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.
Altre ipotesi potranno essere concordate al secondo livello di contrattazione.
In relazione a quanto previsto dal comma 5 del presente articolo, 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. 186 per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica. Tale maggiorazione è omnicomprensiva 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 - anche con orario di lavoro a tempo parziale - che abbiano il riposo settimanale fissato in un giorno diverso dalla domenica, sarà riconosciuta la sola maggiorazione omnicomprensiva e non cumulabile del 30%, sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 186, 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. 187.
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. 130.
Le parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo rientrano nelle ipotesi di cui all'art. 2, comma 1, lett. c) del D.L. n. 93/2008, convertito nella legge n. 126/2008.

Art. 135 (Festività)
Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:
Festività nazionali:
1) 25 aprile - ricorrenza della Liberazione;
2) 1° maggio - festa dei lavoratori;

3) 2 giugno - festa della Repubblica.
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 1° 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. 187.
Per la festività civile del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell'art. 1, 2° comma, della legge 5 marzo 1977, n. 54, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 136 (Retribuzione prestazioni festive)
Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente art. 135, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dagli artt. 130 e 190, di questo stesso contratto.

Art. 137 (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. 186, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 138 (Lavoro ordinario domenicale per gli impianti di distribuzione di carburante autostradale)
Ai dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali che, ai sensi dell'art. 9, comma 3, lett. d) del D.lgs. n. 66/2003, effettuino il riposo settimanale di legge in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica la sola maggiorazione del 10% (dieci per cento) della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 186.
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. 187.

Art. 139 (Permessi retribuiti)[15]

Verranno fruiti dai lavoratori gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito, 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.

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.

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 lett. a.2), b) e c) dell'art. 114.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art. 187 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 1° comma, le ulteriori ore di permesso di cui ai commi 3 e 4, verranno riconosciute in misura pari al 50%, decorsi due anni dall'assunzione e in misura pari al 100% decorsi quattro anni dall'assunzione.

---

[15] Articolo modificato dall'accordo di allineamento contrattuale modificativo e integrativo del presente contatto, siglato dalle parti in data 26 Novembre 2014.

Di seguito il testo precedente*:" Verranno fruiti dai lavoratori gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito, 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.*

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.

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 lett. a.2), b) e c) dell'art. 114.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art. 187 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 1° comma, le ulteriori ore di permesso di cui ai commi 3 e 4, 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."

In caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato di contratti a tempo determinato, il computo dei 48 mesi di cui al precedente comma decorrerà dalla data della prima assunzione. Per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato i permessi retribuiti saranno riconosciuti nella misura prevista dal primo, terzo e quarto comma.

Indipendentemente dai regimi di orario adottati in azienda, per tutti gli apprendisti assunti successivamente alla data di sottoscrizione del presente CCNL, fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui al 1° comma, le ulteriori ore di permesso di cui ai commi 3 e 4, verranno riconosciute in misura pari al 50%, decorsi due anni dall'assunzione e in misura pari al 100% decorsi quattro anni dall'assunzione.

Capo IV
FERIE

Art. 140 (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 dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

Nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio, nei limiti previsti dalla legge.

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. 187.

Art. 141 (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 dal maggio all'ottobre, eccettuate le aziende fornitrici di apparecchiature frigorifere e di birra, acque minerali, bevande gassate, gelati e ghiaccio, nonché le aziende di raccolta e salatura di pelli grezze fresche, che potranno fissare i turni di ferie in qualsiasi periodo dell'anno. Ferme restando le eccezioni sopra indicate, in deroga a quanto sopra, la determinazione dei turni feriali potrà avvenire anche in periodi diversi dell'anno in accordo tra le parti e mediante programmazione.

Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi.

I turni di ferie non potranno avere inizio di domenica, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente alla domenica o a quello festivo ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16° giorno del mese.

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.

Art. 142 (Normativa retribuzione ferie)

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto, di cui all'art. 187.

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.

Art. 143 (Normativa per 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.

Art. 144 (Richiamo lavoratore in ferie)
Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare 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.

Art. 145 (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.

Art. 146 (Registro ferie)
Per le ferie verrà istituito, presso le aziende, apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste dal precedente art. 131, 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.

Capo V
CONGEDI - DIRITTO ALLO STUDIO - ASPETTATIVE

Art. 147 (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. 139, 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 cinque 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).

Art. 148 (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 ad 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.

Art. 149 (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 comunicando 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. 139, 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.

Art. 150 (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 cod. civ., anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.
Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni 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 il 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 ed al Collegio arbitrale di cui agli artt. 37 e 38.

Art. 151 (Congedo matrimoniale)
Al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di quindici giorni 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. 187.

Art. 152 (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 la 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 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 la 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 2° 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.
E' 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. 147, si intendono acquisite per i lavoratori interessati, fermo restando che esse non sono cumulabili con le ore di permesso accordate con il presente articolo.

Art. 153 (Congedi per formazione)
In assenza di accordi aziendali in materia di fruizione dei congedi per 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'art. 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.

Art. 154 (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 artt. 140 e 152 del presente c.c.n.l.

Art. 155 (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.

Art. 156 (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.

Art. 157 (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 astensione facoltativa "post-partum" fruibile fino ai tre anni di età del bambino;
b) in alternativa alla lett. 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, convivente.
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.
Ai permessi di cui ai punti b) e c), che si cumulano con quelli previsti dall'art. 42, commi 3 e 4, del D.lgs. n. 151/2001, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 34, comma 5, del D.lgs. n. 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 accertata può usufruire dei permessi di cui alle lett. 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 (1).
---
(1) Cfr. D.L. 27 agosto 1993, n. 324, convertito nella legge 27 ottobre 1993, n. 423 (art. 2), art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104 "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate" ed il decreto legislativo n. 151/2001.
Capo VI

Capo VI
ACCESSO AL CREDITO

Art. 158 (Fondo di garanzia per i lavoratori del terziario - Fondo Fiditerziario)
Le Parti si impegnano a costituire o a promuovere la costituzione di un Fondo di garanzia, all'interno dell'EBITEN, che opera a favore dei lavoratori del settore terziario nell'accesso al credito, concedendo garanzie collettive alle banche e agli intermediari finanziari convenzionati.
Il Fondo potrà essere alimentato anche attraverso il contributo di cui all'art.21 del presente c.c.n.l.

Art. 159 (Oggetto delle garanzie collettive)
Il Fondo Fiditerziario avrà lo scopo di agevolare l'accesso al credito dei dipendenti del terziario rilasciando garanzie collettive alle banche convenzionate fino al 50% del valore dell'affidamento concesso ai soci.
Per affidamento s'intende ogni forma tecnica di fido:
•mutuo chirografario
•mutuo ipotecario
•scoperto di conto corrente
•anticipo fatture
•castelletto s.b.f.

Capo VII
MISSIONE E TRASFERIMENTO

Art. 160 (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. 187; 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 2° comma, nonché della diaria di cui al 3° 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.

Art. 161 (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 di cui al precedente art. 160, una indennità di trasferta forfettariamente determinata nella misura del 70% della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 187.

Art. 162 (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 di cui al precedente art. 160, 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. 187, per le assenze da 9 a 11 ore;[16]
b) in luogo della precedente aliquota, l'80% (ottanta per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 187, per le assenze superiori a 11 e fino a 16 ore;

[16] La lettera a) dell'art. 162 è stata modificata dall'accordo di allineamento contrattuale modificativo e integrativo del presente contatto, siglato dalle parti in data 26 Novembre 2014.
Di seguito il testo precedente*:" a) 50% (cinquanta per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 180, per le assenze da 9 a 11 ore;"*

c) in luogo delle precedenti aliquote, il 120% (centoventi per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 187, per le assenze superiori a 16 e fino a 24 ore.

Art. 163 (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 pari a quella prevista dall'art. 160, 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.

Art. 164 (Disposizioni per i trasferimenti)
A norma dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da una 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.

Capo VIII
MALATTIE E INFORTUNI

Art. 165 (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.

Art. 166 (Normativa)

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui al precedente art. 165, 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. 212 e 215, del presente contratto.

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. 225 e 226, 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. 212 e 215, 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.

Art. 167 (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 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19, 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 2° 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 2° comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, legge 11 novembre 1983, n. 638, 14° 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. 212 e 215, del presente contratto.

Art. 168 (Periodo di comporto)
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. 225 e 226, del presente contratto, salvo quanto disposto dal successivo art. 174.
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.

Art. 169 (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'art. 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 artt. 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) 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° 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. 187.
Al fine di prevenire situazioni di abuso, nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio-31 dicembre) e nei limiti di quanto previsto dal 1° comma dell'art. 168, l'integrazione di cui al punto 1 della lett. b) del comma precedente viene corrisposta al 100% per i primi due eventi di malattia, al 66% per il terzo evento ed al 50% per il quarto evento, 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. 174, 3° 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 lett. 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. 171 e 176 né agli apprendisti.
In attuazione dell'art. 20 del D.L. n. 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.
Le parti si danno atto che per il computo degli eventi morbosi utile ai fini dell'applicazione del regime di cui al comma 2 del presente articolo, l'ipotesi di continuazione di malattia e la ricaduta nella stessa malattia sono considerate un unico evento morboso, secondo i criteri amministrativi indicati dall'INPS per l'erogazione dell'indennità a suo carico.
Alla materia di cui al presente articolo si applicano, in caso di controversie, le norme di legge.

Art. 170 (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. 74, 75 e 168.

Art. 171 (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. 187, 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 all'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. 187.
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.

Art. 172 (Quota giornaliera per malattia e infortunio)
Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 187, stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

Art. 173 (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. 187.

Art. 174 (Aspettativa non retribuita per malattia)
Nei confronti dei lavoratori ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 dall'art. 168 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 ai precedenti commi, 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. 168; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 174 bis (Aspettativa non retribuita per patologie gravi)
Fermo restando quanto previsto nel precedente art. 174, per i lavoratori affetti da patologie gravi di cui al comma 3 del precedente articolo, i primi 60 giorni del periodo di cui al comma 1 del medesimo art. 174 saranno indennizzati nella misura prevista al n. 3, lett. B) dell'art. 169.

Art. 175 (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 artt. 168 e 170, 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. 168; 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.

Art. 176 (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.

Art. 177 (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.

Capo IX
MATERNITA' E PATERNITA'

Art. 178 (Congedo di maternità e di paternità)[17]
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;

[17] Chiarimento a verbale dall'accordo di allineamento contrattuale modificativo e integrativo del presente contatto, siglato dalle parti in data 26 Novembre 2014 in merito al congedo di maternità e paternità:" In merito all'art. 178 (congedo di maternità e paternità) in caso di astensione obbligatoria anticipata maturano gli istituti della 13ma mensilità delle ferie e del tfr ma non la 14ma mensilità e i permessi retribuiti i quali maturano invece nella ordinaria astensione obbligatoria."

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. n. 151/2001, e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lett. 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 decreto legislativo n. 151/2001 agli artt. 6, comma 1, e 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 alle lett. 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 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 1° comma, lett. c) e d), ad usufruire della aspettativa di cui all'art. 150.
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, alla quattordicesima 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 1° e 2° 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 artt. 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n. 33.
(Congedo obbligatorio e congedo facoltativo del padre)
Il congedo obbligatorio ed il congedo facoltativo di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, sono fruibili dal padre, lavoratore dipendente, entro il quinto mese di vita del figlio.
Il congedo obbligatorio di un giorno è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice, in aggiunta ad esso.
Come chiarito dalla Circolare Inps 14 marzo 2013, n. 40 la fruizione, da parte del padre, del congedo facoltativo ai sensi del secondo periodo dell'articolo 4, comma 24 lettera a) citato, di uno o due giorni, anche continuativi, è condizionata alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo *post partum* della madre per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre.

Il congedo facoltativo è fruibile dal padre anche contemporaneamente all'astensione della madre.
I medesimi istituti si applicano anche al padre adottivo o affidatario.
Il giorno di congedo obbligatorio è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 501.
La presente disciplina si applica alle nascite avvenute a partire dal 1° gennaio 2013.
Il padre lavoratore dipendente ha diritto, per i giorni di congedo di cui ai periodi 2 e 3, a un'indennità giornaliera a carico dell'INPS, pari al 100% della retribuzione, corrisposta secondo le modalità stabilite dall'articolo 22, comma 2, del D.lgs. n. 151/2001.
Ai fini dell'esercizio del congedo obbligatorio e del congedo facoltativo il padre è tenuto a comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruirne, con un anticipo non minore di quindici giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.
Nel caso di congedo facoltativo, il padre lavoratore deve allegare alla richiesta una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quello fruito dal padre, con conseguente riduzione del congedo medesimo.
I congedi obbligatorio e facoltativo non possono essere frazionati ad ore.

Art. 179 (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. n. 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 dell'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.
La madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità e negli undici mesi successivi, ha la facoltà di richiedere, in luogo del congedo parentale, un contributo utilizzabile alternativamente per il servizio di baby sitting o per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, ai sensi dell'articolo 4, comma 24, lettera b) della Legge n. 92/2012.
La richiesta può essere presentata anche dalla lavoratrice che abbia già usufruito in parte del congedo parentale.
La fruizione dei benefici di cui agli articoli 4 e ss. così come disciplinati dal DI del 22 dicembre 2012 comporta, per ogni quota mensile richiesta, una corrispondente riduzione di un mese del periodo di congedo parentale.

Art. 180 (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 lett. 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.

Art. 181 (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 decreto legislativo n. 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 decreto legislativo n. 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.
La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'art. 54, comma 9, del D.lgs.n.151/2001, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali competente per territorio.[18]
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. 187.

---

[18] Il comma 9 del'art. 181 è stato modificato dall'accordo di allineamento contrattuale modificativo e integrativo del presente contatto, siglato dalle parti in data 26 Novembre 2014.
Di seguito il testo precedente:*" La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'art. 59, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali competente per territorio"*

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

Capo X
SOSPENSIONE DEL LAVORO

Art. 182 (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. 187, 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.

Capo XI
ANZIANITA' DI SERVIZIO

Art. 183 (Decorrenza anzianità di servizio)
L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte della 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. 226, del presente contratto e nelle disposizioni della legge 29 maggio 1982, n. 297.

Art. 184 (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.).

Capo XII
SCATTI DI ANZIANITA'

Art. 185 (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:

Livelli	
	Importi 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.[19]

Capo XIII
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 186 (Normale retribuzione)
La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:
a) paga base nazionale conglobata;
b) terzi elementi nazionali o provinciali ove esistenti;
c) eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi del precedente art. 185;
d) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.

[19]Comma inserito dall'accordo di allineamento contrattuale modificativo e integrativo del presente contatto, siglato dalle parti in data 26 Novembre 2014.

Art. 187 (Retribuzione di fatto)
La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente art. 186, 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 escluso dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Art. 188 (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, salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale. Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario. Durante i periodi di malattia e infortunio, tale quota si evince sulla base dei criteri fissati dall'INPS e dall'INAIL.
Nella paghe base mensili previsti nelle tabelle del successivo art. 192 del presente c.c.n.l. sono conglobati gli importi dell'indennità di contingenza.

Art. 189 (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. 172.
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.

Art. 190 (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.

Art. 191 (sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro)
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 al precedente articolo per tutto il periodo della sospensione, salvo in caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

Art. 192 (Paga base nazionale conglobata)
Le seguenti tabelle retributive hanno validità triennale. L'adeguamento annuale sarà effettuato in base all'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi membri dell'Unione Europea (IPCA) rilevato dall'ISTAT. Nel triennio successivo la data di sottoscrizione del presente c.c.n.l., di norma il 1° luglio di ciascun anno, verranno aggiornate sul sito dell'EBITEN le tabelle retributive.

TABELLA RETRIBUTIVA QUALIFICATI DECORRENZA 01/07/2013[20]

Livello	Paga base nazionale conglobata	Scatti d'anzianità	Div HH	Div GG
Quadri	2.261,66	25,46	168	26
Quadri-Call Center	2.442,42	25,46	168	26
1	2.088,06	24,84	168	26
2	1.873,75	22,83	168	26
3	1.674,27	21,95	168	26
4	1.515,68	20,66	168	26
5	1.417,67	20,3	168	26
6	1.323,94	19,73	168	26
7	1.211,15	19,47	168	26
Operatori di vendita 1	1.465,95	15,49	168	26
Operatori di vendita 2	1.310,23	14,46	168	26

TABELLA RETRIBUTIVA APPRENDISTI DECORRENZA 01/07/2013[21]

[20] Dalla tabella retributiva dei qualificati di cui all'articolo 192 (Paga base nazionale conglobata) devono intendersi eliminati il livello "Quadri Call Center" ed i livelli "Operatore di vendita 1" e "Operatore di vendita 2" le cui figure saranno, eventualmente, disciplinate con separato accordo. Tale modifica è stata apportata dall'accordo di allineamento contrattuale modificativo e integrativo del presente contatto, siglato dalle parti in data 26 Novembre 2014.

[21] La tabella retributiva degli apprendisti di cui all'articolo 192 (Paga base nazionale conglobata) a far data dal 01/07/2013 è stata sostituita dall'accordo di allineamento contrattuale modificativo e integrativo del presente contatto, siglato dalle parti in data 26 Novembre 2014. La nuova tabella costituisce l'unico riferimento per il calcolo della paga base nazionale conglobata degli apprendisti. E', pertanto, da considerarsi sostitutiva anche delle tabelle apprendistato professionalizzante di cui all'articolo 192, del CCNL, che, dalla data di sottoscrizione dell'accordo di allineamento sopra indicato, devono ritenersi abolite.
Di seguito il testo precedente:

Apprendistato	Paga base nazionale conglobata	Scatti anzianita'	Div HH	Div GG
2 (1°-18° m.)	1.348,17	0	168	26
2 (19°-36° m.)	1.550,30	0	168	26
3 (1°-18° m.)	1.210,28	0	168	26
3 (19°-36° m.)	1.383,62	0	168	26
4 (1°-18° m.)	1.100,65	0	168	26
4 (19°-36° m.)	1.251,11	0	168	26
5 (1°-12° m.)	1.033,21	0	168	26

Apprendistato	Paga base nazionale conglobata	Scatti anzianità	Div HH	Div GG
2 (1°-18° m.)	1.515,68	0	168	26
2 (19°-36° m.)	1.674,27	0	168	26
3 (1°-18° m.)	1.417,67	0	168	26

5 (13°-24° m.)	1.169,22	0	168	26
6 (1°-6° m.)	968,12	0	168	26
6 (7°-12° m.)	1.090,90	0	168	26
Apprendistato professionalizzante (apprendisti assunti fino al 25.4.2012)				
2 (1°-24° m.)	1.499,68	0	168	26
2 (25°-48° m.)	1.655,77	0	168	26
3 (1°-24° m.)	1.403,22	0	168	26
3 (25°-48° m.)	1.499,68	0	168	26
4 (1°-24° m.)	1.310,96	0	168	26
4 (25°-48° m.)	1.403,22	0	168	26
5 (1°-18° m.)	1.194,89	0	168	26
5 (19°-36° m.)	1.310,96	0	168	26
6 (1°-24° m.)	1.194,89	0	168	26
Apprendistato professionalizzante (apprendisti assunti dal 26.4.2012)				
2 (1°-18° m.)	1.499,68	0	168	26
2 (19°-36° m.)	1.655,77	0	168	26
3 (1°-18° m.)	1.403,22	0	168	26
3 (19°-36° m.)	1.499,68	0	168	26
4 (1°-18° m.)	1.310,96	0	168	26
4 (19°-36° m.)	1.403,22	0	168	26
5 (1°-18° m.)	1.194,89	0	168	26
5 (19°-36° m.)	1.310,96	0	168	26
6 (1°-24° m.)	1.194,89	0	168	26

3 (19°-36° m.)	1.515,68	0	168	26
4 (1°-18° m.)	1.323,94	0	168	26
4 (19°-36° m.)	1.417,67	0	168	26
5 (1°-18° m.)	1.211,15	0	168	26
5 (19°-36° m.)	1.323,94	0	168	26
6 (1°-12° m.)	1.211,15	0	168	26
6 (12°-24° m.)	1.323,94	0	168	26

Art. 193 (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 salvo espressa diversa previsione in sede di accordo individuale o collettivo.

Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alla qualità della prestazione, 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.

Art. 194 (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. 192 del presente contratto.[22]

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.

Art. 195 (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. 192, del presente contratto.[23]

---

[22] Il secondo comma del'art. 194 è stato modificato dall'accordo di allineamento contrattuale modificativo e integrativo del presente contatto, siglato dalle parti in data 26 Novembre 2014.

Di seguito il testo precedente*:" 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. 191 del presente contratto."*

[23] Articolo modificato dall'accordo di allineamento contrattuale modificativo e integrativo del presente contatto, siglato dalle parti in data 26 Novembre 2014.

Di seguito il testo precedente*:" 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. 191, del presente contratto"*

Art. 196 (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.

Capo XIV
MENSILITA' SUPPLEMENTARI (13ª e 14ª)

Art. 197 (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. 187 (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 13ª 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.
La contrattazione di II livello può prevedere che per i contratti a tempo indeterminato la gratifica natalizia possa essere erogata anche in rate mensili per 12 mensilità (il rateo mensile è l'importo della Retribuzione Mensile Normale diviso 12).
Tale facoltà è demandata alla contrattazione territoriale o aziendale e deve essere prevista nella lettera di assunzione del Lavoratore e giustificata da ragionevolezza.

Art. 198 (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. 187, in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), 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 14ª 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. 187, 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 di 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.
La contrattazione di II livello può prevedere il pagamento della 14° mensilità anche sotto forma di "premi di produttività".

Capo XV
CAUZIONI

Art. 199 (Cauzioni)
Per le mansioni che la giustifichino 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.

Art. 200 (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.

Art. 201 (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.

Capo XVI
CALO MERCI E INVENTARI

Art. 202 (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 dai contratti integrativi provinciali in riferimento a generi di maggior consumo o, in mancanza, dagli usi e consuetudini locali.

Art. 203 (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 otto 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 otto 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. 37.
In caso di attivazione della procedura di conciliazione l'obbligo di cui al 4° 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.

Capo XVII
RESPONSABILITA' CIVILI E PENALI

Art. 204 (Assistenza legale)
Ai lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva, nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscano 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 a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Art. 205 (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.

Capo XVIII
VITTO E ALLOGGIO

Art. 206 (Vitto e alloggio)
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. 187;
b) vitto (due pasti): un terzo della retribuzione di fatto di cui all'art. 187;
c) vitto (un pasto): un quarto della retribuzione di cui all'art. 187;
d) alloggio: un quinto della retribuzione di fatto di cui all'art. 187.

Capo XIX
DIVISE E ATTREZZI

Art. 207 (Divise e attrezzi)
Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.
E' 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.

Capo XX
APPALTI

Art. 208 (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 artt. 2, 3 e 10.

Art. 209 (Terziarizzazioni delle attività di vendita)
L'azienda che intenda avviare i processi di terziarizzazione o esternalizzazione di cui al 1° comma dell'art. 3 che riguardino attività di vendita svolte nei negozi, e gestite dall'impresa mediante proprio personale, convocherà preventivamente le R.S.A. 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 R.S.A., 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.

Capo XXI
DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

Art. 210 (Obbligo del prestatore di lavoro)
Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso la disciplina ed i doveri 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.

Art. 211 (Divieti)
E' 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. 28, 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.[24]
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.

[24] Il primo comma dell'art 211 è stato modificato dall'accordo di allineamento contrattuale modificativo e integrativo del presente contatto, siglato dalle parti in data 26 Novembre 2014. Di seguito il testo precedente*:" E' 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"*

Art. 212 (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. 187, quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 215.

Art. 213 (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. 215.

Art. 214 (Comunicazione mutamento di domicilio)
E' 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.

Art. 215 (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. 186;
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 per le seguenti mancanze:
-insubordinazione verso i superiori
- 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. 210, 1° e 2° comma;
- grave negligenza nello svolgimento del lavoro affidato, tale da arrecare significativo nocumento all'azienda;
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- l'abbandono ingiustificato del posto di lavoro, da cui possa derivare un pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi o comunque, infine, che arrechino gravissimo nocumento all'organizzazione dell'attività aziendale;
- infrazione 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'eventuale Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Art. 216 (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 terza, del presente contratto.

Art. 217 (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.

Titolo V
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I
RECESSO

Art. 218 (Recesso con preavviso)
In applicazione delle previsioni di legge vigenti in materia, nel contratto di lavoro a tempo indeterminato, ciascuno dei contraenti può recedere dando preavviso scritto all'altra parte nei termini stabiliti dal successivo art. 224, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un' indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Art. 219 (Recesso ex art. 2119 cod. civ.)
Ai sensi dell'art. 2119 del codice civile, 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).
La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.
A titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al 1° comma del presente articolo:
- rissa o diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- grave insubordinazione verso i superiori anche accompagnata da comportamento oltraggioso;
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- furto o appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
- l'esecuzione, senza permesso, di lavoro nell'azienda per conto proprio o di terzi.
- lo svolgimento, a titolo gratuito o oneroso, di attività in contrasto o in concorrenza anche indiretta con l'azienda, ivi compresa qualunque forma di partecipazione in imprese od organizzazioni di fornitori, clienti, concorrenti o distributori;
- lo svolgimento a titolo gratuito o oneroso di attività lavorativa, ancorché non remunerata, in dichiarato stato di malattia o di infortunio;
- la richiesta o l'accettazione da parte di terzi ed a qualsiasi titolo, di compensi di carattere economico in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa;
- la violazione dei segreti o informazioni riservate relative agli interessi dell'azienda;
- fumare ove ne sia espressamente disposto il divieto;
- l'introduzione di persone non autorizzate nei locali aziendali, allorquando da tale comportamento derivi un grave pregiudizio alla disciplina ed alla morale dell'azienda;
Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui al successivo art. 225.

Art. 220 (Normativa)
Fatti salvi la disciplina recata ed il campo di applicazione delle leggi 15 luglio 1966, n. 604, 20 maggio 1970, n. 300 e 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 cod. civ. e art. 219, del presente contratto) o per "giustificato motivo soggettivo", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero per "giustificato motivo “oggettivo”, intendendosi per tale il licenziamento determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.
Il datore di lavoro, a pena d’inefficacia, 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 specificando i motivi che lo hanno determinato.
Ferma l’applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo dell’art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all’art. 18, comma 8, della legge n. 300/1970, deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.
Nella comunicazione il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato. La Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile. La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta. Le parti possono essere assistite anche dalle organizzazioni di rappresentanza firmatarie del presente contratto.
La procedura di cui al presente articolo, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione provinciale di conciliazione, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di cui sopra, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.
Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpI) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.
Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell’indennità risarcitoria di cui all'articolo 18, settimo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 del codice di procedura civile.
In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro dinanzi la commissione, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni.
Il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, oppure all'esito del procedimento di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come sostituito dall’art. 1, comma 40, della Legge n. 92/2012, produce effetto dal

giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva; è fatto salvo, in ogni caso, l'effetto sospensivo disposto dalle norme del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Gli effetti rimangono altresì sospesi in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro. Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato.
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.
Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca.
Alla luce del D.L. n.76 del 28 giugno 2013 (G.U. n. 150 del 28 giugno 2013) per tutto quanto non previsto dal presente articolo valgono le disposizioni di legge vigenti.

Art. 221 (Nullità del licenziamento)
Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di sesso, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione attiva ad attività sindacali, o ancora durante il periodo di tutela della lavoratrice madre, è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Art. 222 (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 di 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 del 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 lett. a), b) e c) del 3° 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.
Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel 1° comma del presente articolo, si rinvia al successivo art. 232.

Art. 223 (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.

Capo II
PREAVVISO

Art. 224 (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.

Art. 225 (Indennità sostitutiva del preavviso)
Ai sensi del 2° comma dell'art. 2118 del codice civile in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 187, corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13ª e 14ª mensilità.

Capo III
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 226 (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 cod. civ., 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;
- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 181, 225, 228 e 229;
- l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art. 140;
- 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 3° comma, art. 2120 cod. civ., 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 cod. civ., 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.

Art. 227 (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.

Art. 228 (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 (1).
---
(1) Vedi art. 2, legge n. 297/1982.

Art. 229 (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.

Art. 230 (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 (1).
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.
---
(1) A causa della necessaria armonizzazione dei sistemi statistici europei, il dato ISTAT utile per il calcolo dell'indice di rivalutazione del t.f.r. viene pubblicato nella seconda parte del mese successivo a quello di riferimento.

Capo IV
DIMISSIONI

Art. 231 (Dimissioni)

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 226.

Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei seguenti termini di preavviso a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:
- quadri e 1° livello: 45 giorni di calendario;
- 2° e 3° livello: 20 giorni di calendario;
- 4° e 5° livello: 15 giorni di calendario;
- 6° e 7° livello: 10 giorni di calendario;

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:
- quadri e 1° livello: 60 giorni di calendario;
- 2° e 3° livello: 30 giorni di calendario;
- 4° e 5° livello: 20 giorni di calendario;
- 6° e 7° livello: 15 giorni di calendario;

c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:
- quadri e 1° livello: 90 giorni di calendario;
- 2° e 3° livello: 45 giorni di calendario;
- 4° e 5° livello: 30 giorni di calendario;
- 6° e 7° livello: 15 giorni di calendario.

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. 187 corrispondente ai periodi di cui al comma precedente, comprensiva dei ratei di 13ª e 14ª mensilità.

Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva nelle misure di cui al comma precedente per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Ai sensi dell'art. 4, Legge 92/2012 e della Circolare Ministero del Lavoro 18 luglio 2012, n. 18 l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla convalida effettuata presso la sede dell'Ente Bilaterale territorialmente competente.

Nell'ipotesi in cui la lavoratrice o il lavoratore non proceda alla convalida di cui al precedente periodo, il rapporto di lavoro si intende risolto, per il verificarsi della condizione sospensiva, qualora la lavoratrice o il lavoratore non aderisca, entro sette giorni dalla ricezione, all'invito a presentarsi presso le sedi dell'Ente Bilaterale territorialmente competente, trasmesso dal datore di lavoro, tramite comunicazione scritta, ovvero qualora non effettui la revoca.

La comunicazione contenente l'invito, cui deve essere allegata copia della ricevuta di trasmissione, si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio della lavoratrice o del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dalla lavoratrice o dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata alla lavoratrice o al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

Nei sette giorni di cui sopra, che possono sovrapporsi con il periodo di preavviso, la lavoratrice o il lavoratore ha facoltà di revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale. La revoca può essere comunicata in forma scritta. Il contratto di lavoro, se interrotto per effetto del recesso, torna ad avere corso normale dal giorno successivo alla comunicazione della revoca. Per il periodo intercorso tra il recesso e la revoca, qualora la prestazione lavorativa non sia stata svolta, il prestatore non matura alcun diritto retributivo. Alla revoca del recesso conseguono la cessazione di ogni effetto delle eventuali pattuizioni a esso connesse e l'obbligo in capo al lavoratore di restituire tutto quanto eventualmente percepito in forza di esse.
Qualora, in mancanza della convalida il datore di lavoro non provveda a trasmettere alla lavoratrice o al lavoratore la comunicazione contenente l'invito entro il termine di trenta giorni dalla data delle dimissioni e della risoluzione consensuale, le dimissioni si considerano definitivamente prive di effetto.
Alla luce del D.L. n.76 del 28 giugno 2013 (G.U. n. 150 del 28 giugno 2013) per tutto quanto non previsto dal presente articolo valgono le disposizioni di legge vigenti.

Art. 232 (Dimissioni per matrimonio)
In conformità della norma contenuta nel 4° comma dell'art. 1, legge 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla 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, sono nulle se non risultino confermate entro un mese alla Direzione provinciale del lavoro.
La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 226, con esclusione della indennità sostitutiva del preavviso.
Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 231, e confermate, a pena di nullità, alla Direzione provinciale del lavoro entro il termine di un mese.[25]

Art. 233 (Dimissioni per maternità)
Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art. 181 del presente contratto.

[25] Comma modificato dall'accordo di allineamento contrattuale modificativo e integrativo del presente contatto, siglato dalle parti in data 26 Novembre 2014. Di seguito il testo precedente*:" Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 224, e confermate, a pena di nullità, alla Direzione provinciale del lavoro entro il termine di un mese"*

Sezione quinta
ALLINEAMENTO CONTRATTUALE, DECORRENZA E DURATA[26]

Art. 234 – (Lavoratori provenienti da altro 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

---

26 L'articolo è stato integrato dal contenuto del verbale di allineamento contrattuale, modificativo e integrativo del CCNL 26.11.2014:" SEZIONE I – ALLINEAMENTO CONTRATTUALE. Le Parti intendono regolamentare ulteriormente le procedure per l'armonizzazione, in caso di prima applicazione del nuovo CCNL, ai dipendenti precedentemente assunti con altri CCNL.

A. paga base-contingenza – EdR : il nuovo CCNL riunisce alla voce "paga base conglobata" le tre voci "Paga base, Contingenza, EdR, qualora previste separatamente in altri CCNL. Nel caso in ci l'importo risultante dalla somma delle tre suddette voci fosse superiore a quello previsto alla voce "Paga base, Contingenza, EDR" del nuovo CCNL, l'importo eccedente andrà a costituire gli "Acconti Futuri Aumenti", voce che dovrà essere prevista specificatamente nel cedolino paga e cha ha natura riassorbibile in caso di eventuali aumenti contrattuali futuri. Al contrario, se a risultare superiore dovesse essere l'importo fissato ala voce "Paga Base Conglobata", il lavoratore riceverà un aumento salariale rispetto a quanto precedentemente riconosciutogli in forza del pregresso CCNL applicato alla sua Azienda.

B. Superminimi collettivi o individuali, paga di posto,ecc. I superminimi, ovvero specifiche indennità precedentemente erogate, rimangono in essere conservando natura, scadenze e quanto'altro previsto a livello di contrattazione aziendale e/o individuale.

C. Qualifiche professionali. L'armonizzazione delle qualifiche professionali verrà fatta sulla base delle nuove declaratorie.

D. Scatti di anzianità. Gli scatti di anzianità pregressi vengono accorpati, ivi comprese le frazioni maturate, in una voce "Scatti di Anzianità Pregressi Congelati". Al contempo iniziano a maturare nuovi scatti di anzianità secondo quanto disposto dal nuovo CCNL che verranno riportati in una specifica voce. Per non creare sperequazioni sulla durata massima degli Scatti di Anzianità (tra quelli congelati e quelli futuri) si opererà con il seguente meccanismo:

a) Scatti di anzianità con durata triennale: il lavoratore avrà una durata massima residua per la maturazione dell'istituto calcolata nel modo seguente: 30 anni meno gli anni di anzianità maturati diviso 3 = gli scatti maturabili.

b) Scatti con durata triennale: si riporta il biennale in triennale maggiorando il periodo di anzianità con il coefficiente (1,5) quindi 30 anni meno gli anni di anzianità maturati per 1,5 diviso 3 = gli scatti maturati.

E. Trattamento di T.F.R. Il Fondo T.F.R. sarà costituito dall'importo accantonato a favore del lavoratore anno per anno e verrà definito sulla base del CCNL applicato rispetto a ciascun periodo temporale al quale fa riferimento.

F. La parte normativa. La parte normativa prevista dal nuovo CCNL sostituisce quella disciplinata dal Contratto precedentemente applicato dall'Azienda.

G. Informazione ai lavoratori. L'Azienda è tenuta ad informare dettagliatamente i lavoratori sulle differenze relative alla parte normativa ed a quella economica connesse all'applicazione del nuovo CCNL rispetto al precedente Contratto, anche in riferimento alle presenti procedure di armonizzazione.

H. Comunicazione di applicazione nuovo CCNL. Ricalcolate le nuove voci che formano il cedolino paga, esse vanno riportate su una comunicazione che annulla e sostituisce quella precedentemente sottoscritta tra le parti.

Quest'ultima comunicazione va datata e fatta sottoscrivere al singolo lavoratore, consegnandogli contestualmente copia del nuovo CCNL applicato dall'Azienda.

annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di c.c.n.l. dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative.
Alcuni esempi di allineamento contrattuale verranno pubblicati nel sito dell'EBITEN. 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.

Art. 235 (Decorrenza e durata)
Il presente contratto decorre dal 1 luglio 2013 ed avrà durata triennale.
Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al 1° 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.