

CNAI Coordinamento Nazionale Associazioni Imprenditori	FISMIC - Confsal
UCICT Unione Cristiana Italiana Commercio e Turismo	FILCOM - Fismic

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per i dipendenti delle Aziende del settore

"TURISMO

E

PUBBLICI ESERCIZI"

(aventi alle proprie dipendenze fino 14 lavoratori)

(In vigore dal 01 marzo 2014 al 28 febbraio 2017)

(CCNL riservato Solo ed Esclusivamente

alle Aziende Associate alle Organizzazioni Datoriali stipulanti)

Proprietà Privata

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad enti, organizzazioni, imprese e privati, in modo particolare chi se ne avvantaggiano in qualsiasi modo a scopo di lucro riservandosi ogni azione a salvaguardia dei propri diritti.

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
 per i dipendenti delle Aziende esercenti attività nel settore

"TURISMO

E

PUBBLICI ESERCIZI"

(aventi alle proprie dipendenze fino a 14 lavoratori)

*(CCNL riservato **Solo ed Esclusivamente** alle Aziende Associate alle Organizzazioni Datoriali stipulanti)*

L'anno 2014 il giorno 04 del mese di marzo in Chieti

Tra

1. CNAI - Coordinamento Nazionale Associazioni Imprenditori rappresentata dal Presidente Nazionale Orazio Renzo Di Renzo

2. **UCICT - Unione Cristiana Italiana Commercio e Turismo** rappresentata dal Presidente Nazionale Orazio Renzo Di Renzo

E

3. **FISMIC - Confsal** rappresentata dal Segretario Generale Roberto Di Maulo
4. **FILCOM-Fismic Federazione Italiana Lavoratori del Commercio** rappresentata dal Segretario Generale della FISMIC ed assistito da Luigi Risi

SI E' RINNOVATO

il CCNL, scaduto il 30 settembre 2012, delle aziende esercenti attività nel settore **"TURISMO E PUBBLICI ESERCIZI Fino a 14 Dipendenti"** con validità 01 marzo 2014 - 28 febbraio 2017.

Esso si compone di:

1. Indice
2. Premessa
3. Titoli LXIII
4. Articoli n. 189
5. Allegati n. 5

C.N.A.I

FISMIC - Confsal

U.C.I.C.T.

FILCOM - Fismic

INDICE

Titolo	Articoli	Descrizione
		<i>Indice</i>
		<i>Premessa</i>
I	1	Disposizioni generali - Validità e sfera di applicazione del Contratto
II	2...5	Assunzione - Documentazione - Visita Medica
III	6	Periodo di Prova
IV	7	Durata e Decorrenza del Contratto
V	8...10	Esclusività di Stampa - Distribuzione Contratti
VI	11	Efficacia del Contratto
VII	12...14	Diritto di Informazione e Consultazione
VIII	15...22	Diritti Sindacali e di Associazione
IX	23...24	Commissione Nazionale di Garanzia
X	25...28	Livelli di Contrattazione: Nazionale - Territoriale - Aziendale
XI	29...30	Strumenti Bilaterali Paritetici
XII	31	Formazione Professionale
XIII	32	Lavoratori Studenti
XIV	33	Mobilità e Mercato del Lavoro
XV	34	<i>Istituti del Nuovo Mercato del Lavoro</i>
XV(2°)	35...60	Apprendistato
XV(3°)	61...74	Contratto a Tempo Determinato

XV(4°)	75...92	Contratto di Lavoro di Somministrazione (ex Lavoro Interinale)
XV(5°)	93...99	Contratto Parziale - Part-Time
XV(6°)	100...104	Contratto Lavoro Intermittente
XV(7°)	105...106	Lavoro Ripartito o Job Sharing
XV(8°)	107...111	Telelavoro
XV(9°)	112...114	Lavoro a Progetto
XV(10°)	115...116	Titolari Partita IVA
XVI	117	Lavoratori di prima assunzione o Destinatari di Qualifica Superiore
XVII	118	Lavoratori Invalidi o Diversamente Abili
XVIII	119	Occupazione Femminile
XIX	120	Occupazione Stranieri
XX	121	Cessione - Trasformazione Azienda
XXI	122	Classificazione del Personale
XXII	123...125	Mansioni Promiscue - Mutamento di Mansioni - Jolly
XXIII	126...127	Orario di Lavoro
XXIV	128...131	Sospensione - Riduzione Orario di Lavoro - Soste - Banca delle Ore
XXV	132	Personale non soggetto a limitazione di orario
XXVI	133	Orario di Lavoro dei Minori
XXVII	134...136	Lavoro Domenicale - Festivo - Notturmo
XXVII	137	Lavoro Straordinario
XXIX	138	Indennità di turno
XXX	139	Indennità di cassa o di maneggio denaro
XXXI	140...141	Riposo Giornaliero - Riposo Settimanale
XXXII	142...144	Permessi Retribuiti - Permessi non Retribuiti - Permessi Straordinari Retribuiti
XXXIII	145	Congedo per Matrimonio
XXXIV	146	Volontariato
XXXV	147...148	Maternità - Paternità
XXXVI	149	Aspettativa per Malattia od Infortunio
XXXVII	150	Malattia - Infortuni
XXXVIII	151	Intervallo per la consumazione dei pasti
XXXIX	152	Tabelle Retributive
XL	153	Indennità Vacanza Contrattuale
XLI	154	Trattamento Economico
XLII	155	Aumenti Periodici di Anzianità
XLIII	156	Ferie
XLIV	157	Gratifica Natalizia
XLV	158...160	Festività Nazionali - Festività di Fede Cattolica, di Fedi Diverse - ed Abolite
XLVI	161	Trasferta - Indennità di Trasporto con Mezzo di Proprietà del Lavoratore
XLVII	162	Ritiro della patente
XLVIII	163	Indennità in Caso di Morte
XLIX	164...165	Corresponsione della Retribuzione - Reclami sulla Busta Paga
L	166...168	Cauzioni
LI	169...171	Risoluzione Rapporto di Lavoro - Preavviso
LII	172...174	Trattamento di Fine Rapporto - TFR
LIII	175	Indumenti - Attrezzi da Lavoro
LIV	176	Tutela della salute e della integrità fisica del lavoratore - Ambiente di lavoro
LV	177	Divieti

LVI	178	Risarcimento Danni
LVII	179...180	Doveri del Lavoratore - Disposizioni Disciplinari - Licenziamenti
LVIII	181...183	Ente Nazionale di Mutualità delle Organizzazioni Autonome ENMOA
LIX	184...185	Fondo Assistenza Integrativa "FONASI"
LX	186	Pensione Complementare
LXI	187	Appalti
LXII	188	Privacy
LXIII	189	Patronati
Allegato n° 1		Accordo interconfederale del 23.05.2011 - Regolamento Amministrativo ENMOA
Allegato n° 2		Regolamento delle Prestazioni ENMOA
Allegato n° 3		Accordo interconfederale del 28.11.2012 - Successione contratti a tempo determinato
Allegato n° 4		Accordo interconfederale del 01.10.2012 - Procedura Convalida delle dimissioni - risoluzione consensuale
Allegato A		Apprendistato - Attività Formative - Profili - Durata

Premessa

Le Parti rilevano che, le Aziende del Turismo e dei pubblici esercizi aventi alle proprie dipendenze un massimo di 14 dipendenti rappresentano una diffusa presenza di attività di piccola dimensione. Nel nostro Paese, le piccole aziende turistiche e della somministrazione costituiscono una realtà numerica significativa, anche in termini di occupazione; tuttavia, la profonda crisi che il sistema socio-economico sta vivendo e le inadeguate azioni politiche, non consentono lo sviluppo di questa categoria di aziende.

Non è facile, quando la crisi economica raggiunge i livelli attuali e porta i datori di lavoro a tagliare le spese, parlare di progetti, eppure è proprio nei momenti difficili che si progetta il futuro e si gettano le basi per quelle modifiche sia strutturali che organizzative senza le quali l'Italia rischia, piuttosto che il difficile prolungarsi di un periodo di crisi, l'inizio di un vero e proprio catastrofico declino.

L'Italia è quarta al mondo per numero di camere d'albergo e attività di somministrazione e ristorazione, tuttavia non riesce a sostenere la concorrenza con i competitors internazionali per l'eccessiva burocrazia e soprattutto per gli elevati costi del lavoro.

Nonostante ciò le risorse addette in questi settori non manifestano segnali di soddisfazione per il ruolo rivestito e il trattamento economico relativo.

Le organizzazioni datoriali e sindacali dei lavoratori nel lavorare a questa negoziazione hanno inteso intervenire attraverso lo strumento del contratto collettivo nazionale a regolare in via principale le dinamiche del lavoro.

Le Parti, ricalcando i principi del CNAI, la cui innovazione fin dal 1991 è stata espressione anche di un sistema contrattuale sempre attuale e attento ai mutamenti del mercato del lavoro, intendono perseguire condizioni di competitività per le aziende commerciali in modo da

consentire il rafforzamento del sistema produttivo, dell'innovazione e dell'occupazione, l'emersione del lavoro nero ed il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro e nel livello delle retribuzioni reali dei lavoratori anche grazie alla flessibilità, alla defiscalizzazione ed alla promozione di servizi.

Le aziende del settore commercio associate al Gruppo Organizzativo CNAI, partecipando alla negoziazione e alla formazione della disciplina contrattuale collettiva hanno valorizzato direttamente la loro azione sindacale e dato risalto al ruolo del CNAI in qualità di portatore di interessi dei propri associati.

Le Parti, nel confermare la validità e l'efficacia del precedente modello di assetti contrattuali su due livelli adottato, avendo a riferimento l'esperienza dei maggiori paesi europei, intendono ribadire la convinzione che unicamente un sistema strutturato di relazioni sindacali, attraverso regole certe e condivise sia in grado di determinare un circolo virtuoso utile per lo sviluppo del paese.

Il contratto collettivo nazionale dovrà conservare una funzione di regolatore principale, capace di fornire alle Parti Sociali il complesso di norme e di regole necessarie. Le Parti, quindi, ribadiscono la validità di un modello di relazioni sindacali e di contrattazione collettiva, ai vari livelli, che siano ispirate ai principi della sussidiarietà territoriale, del federalismo e della solidarietà.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, rappresenta un modello tendente ad aiutare lo sviluppo, a migliorare le condizioni dei lavoratori, ad aumentare la competitività delle Aziende, con l'innovazione e la formazione di qualità ed in grado di fornire risposte adeguate alla questione salariale ed ai principi di solidarietà.

Le Parti, hanno inteso con questo contratto, dare importanti segnali della loro volontà per dare spazio effettivo a nuove linee di contrattazione collettiva di secondo livello, al fine d'ottenere uno strumento più agile e rispondente ai reali bisogni del comparto produttivo.

Le Parti ribadiscono l'importanza, soprattutto in tali momenti, delle misure di welfare e di supporto alle imprese e ai lavoratori e di conseguenza sottolineano il ruolo cardine affidato dalla contrattazione agli enti bilaterali. Gli enti "ENMOA - Ente Nazionale di Mutualità delle Organizzazioni Autonome", "FONASI- Fondo Nazionale di Assistenza Sanitaria Integrativa", "ENBOA Ente Nazionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome", e "ERBOA - Enti Regionali delle Organizzazioni Autonome" costituiscono i fulcri regolatori e gestori degli istituti contrattuali previdenziali pattizi che, per la loro natura, non possono essere esaustivamente compresi nel CCNL.

Con la presente "Premessa" le Parti hanno inteso evidenziare la volontà comune di consolidare la pratica attuazione del metodo concertativo e di migliorare il sistema delle relazioni sindacali, anche attraverso la costituzione dei sopra richiamati strumenti bilaterali, ai quali è assegnato il compito di favorire corretti e proficui rapporti tra le Organizzazioni stipulanti, contribuendo prioritariamente allo sviluppo del settore con particolare attenzione agli aspetti economico-produttivi ed occupazionali.

Infine, l'impegno delle Parti stipulanti nei confronti del Governo è rivolto ad un nuovo assetto di regole sul rapporto di lavoro, più moderno

e meno influenzato dalla mano del legislatore, con maggiore autonomia e responsabilità alle parti sociali anche sulla base del mutato contesto delle relazioni sindacali. Considerato il cambiamento dello scenario sindacale e del lavoro, le Parti intendono rafforzare le azioni per attivare nuovi sistemi contrattuali e meccanismi procedurali al fine di favorire l'occupazione, la competitività e lo sviluppo.

TITOLO I

Disposizioni Generali

Validità e Sfera di Applicazione del Contratto

Art. 1 - Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro subordinato e di prestazione d'opera, nelle diverse tipologie previste dalle norme di leggi vigenti, posti in essere in tutte le Aziende nel settore del Turismo e Pubblici e servizi, che hanno alle proprie dipendenze fino 14 (quattordici) dipendenti, nonché tutte quelle attività similari che possono essere annoverate nel settore ed al relativo personale dipendente.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non ne è ammessa la parziale applicazione, salvo per le eventuali deroghe attuate dalla contrattazione di secondo livello, esclusivamente nei casi consentiti.

Le Parti concordano che il presente CCNL sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme del precedente CCNL scaduto il 31 settembre 2012 e successive modifiche.

Per effetto della inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del CCNL di categoria comporta l'obbligo a carico dell'azienda di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali ed i relativi Enti Bilaterali, quali: gli Enti Bilaterale Nazionali e Regionali "ENBOA ed ERBOA", l'Ente Formazione Interprofessionale "FORMOA", l'Assistenza Sanitaria Integrativa "FONASI" e la Previdenza Complementare, in particolare l'Ente Bilaterale "ENMOA" (Ente Nazionale di Mutualità delle Organizzazioni Autonome) di cui agli artt. 181, 182 e 183 del presente CCNL.

Le quote ed i contributi versati all'ENMOA sono, pertanto, obbligatori per quanti applicano il presente CCNL e rappresentano parte del trattamento economico contrattuale dovuto al dipendente.

Per espresso accordo tra le Parti il presente CCNL può essere applicato solo ed esclusivamente dalle Aziende associate ad una delle Organizzazioni Datoriali stipulanti.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza prima della data di stipula del presente CCNL, che restano a lui assegnate "ad personam".

Le Parti convengono che l'applicazione integrale del presente CCNL, degli accordi interconfederali nonché dei Contratti Integrativi di secondo livello rientri tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle vigenti e successive normative regionali, nazionali e comunitarie quali finanziamenti agevolati, agevolazioni fiscali e contributive, nonché l'accesso ai fondi per la formazione continua erogati dai fondi interprofessionali.

E' consentito alle aziende superare il limite di 14 (quattordici) lavoratori subordinati per un periodo non superiore a 10 (dieci) mesi.

I dipendenti assunti con contratto a tempo determinato, con contratto d'apprendistato, con contratto a distanza (telelavoro) e con contratti di somministrazione non vengono mai computati nel limite numerico delle 14 (quattordici) unità.

Per quanto attiene le materie non disciplinate o solo parzialmente regolate dal presente contratto si fa espresso rinvio alle leggi in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato e allo statuto dei lavoratori, successive modificazioni ed integrazioni.

A titolo indicativo le Aziende a cui si applica il presente CCNL sono:

1) **Aziende Alberghiere**

a) Alberghi:

- hotels meublés;
- alberghi specializzati per il soggiorno degli anziani;
- pensioni e locande;
- ristoranti, self service, tavole calde, caffè e bar annessi;
- servizio di mensa per li personale dipendente;
- collegi;
- convitti e residenze universitarie;
- ogni altra attrezzatura ricettiva munita o non di licenza di esercizio alberghiero;

b) Taverne, locali notturni, caffè e mescite annesse agli alberghi o pensioni con licenze separate e con personale adibito prevalentemente ad essi In quanto formino parte integrante del complesso dell'azienda alberghiera purché vi sia gestione diretta dell'albergatore;

c) Ostelli, residence, villaggi turistici;

d) Colonie climatiche ed attività similari;

e) Centri benessere iptegrati in aziende alberghiere.

2) **Complessi turistici - ricettivi dell'aria aperta**

a) Campeggi e villaggi turistici non aventi caratteristiche alberghiere e aree di sosta.

3) **Aziende pubblici esercizi**

a) ristoranti, sia di tipo tradizionale che self-service, fast-foods, trattorie, tavole calde, osterie con cucina, pizzerie rosticcerie, friggitorie e similari:

- caffè;
- bar-snack;
- bottiglierie;
- birrerie;
- fiaschetterie;
- latterie ed ogni altro esercizio simile ove si somministrano e vendono alimenti e bevande contemplate negli artt. 3 e 5 della legge 25 agosto 1991 n.287 e s.m.i;
- chioschi di vendita di bibite, gelati e simili;
- gelaterie;
- cremerie;
- negozi di pasticceria e confetteria;
- reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi.

b) locali notturni, sale da ballo e similari, sale da gioco e similari;

c) laboratori di pasticceria e confetteria anche di natura artigianale;

d) posti di ristoro sulle autostrade:

- posti di ristoro nelle stazioni ferroviarie (buffets di stazione);
- aeree, marittime, fluviali, lacuali e piscinali;
- servizi di ristorazione sui treni;

- ditte appaltatrici dei servizi di ristorazione sulle piattaforme petrolifere;
 - aziende addette alla preparazione, confezionamento e distribuzione dei pasti (catering ed altre)
 - spacci aziendali di bevande (bar aziendali e simili);
 - aziende per la ristorazione collettiva in appalto (mense aziendali e simili) e servizi sostitutivi di mensa.
- e) aziende pubblici esercizi annessi a stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinaii, ad alberghi diurni, a palestre ed impianti sportivi.
- f) Aziende per la somministrazione al domicilio del cliente.

4) Stabilimenti balneari.

- a) Stabilimenti balneari marini, fluviali, lacuali e piscinaii

5) Alberghi diurni.

6) Imprese di viaggio e turismo

- a) imprese di viaggio e turismo, Intendendosi per tali, indipendentemente dalla definizione compresa nella ragione sociale od indicata nella licenza di esercizio e dalla denominazione delle eventuali dipendenze (agenzie, uffici, sedi, filiali, succursali, ecc.), tour operator a i network di Agenzie di Viaggi e turismo che svolgono attività di produzione, distribuzione e vendita di pacchetti turistici;
- b) operatori privati, associazioni del tempo libero, culturali, religiose, giovanili e simili che svolgono attività di intermediazione e/o organizzazione turistica comunque esercitata.

7) Aziende termali.

8) Porti ed approdi turistici

- a) porti turistici;
- b) approdi turistici;
- c) punti di ormeggio.

9) Tutte quelle aziende che direttamente o indirettamente possono rientrare nella sfera del turismo e/o dei pubblici esercizi.

Dichiarazione Congiunta

Nel caso in cui, nel corso della vigenza del presente CCNL, intervengano norme di legge o modifiche alla vigente legislazione, che presuppongano o comportino l'adeguamento dell'attuale normativa contrattuale ovvero che rinviino alle Parti contrattuali la definizione di tempi, modalità e condizioni di applicazione delle stesse, le Parti concordano sin da ora, di incontrarsi entro 30 giorni dall'entrata in vigore di tali disposizioni legislative per i necessari adeguamenti e/o modifiche.

TITOLO II

Assunzione - Documentazione - Visita Medica

Art. 2 - L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge.

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

data di assunzione e luogo dove il lavoratore è destinato a svolgere la prestazione;

1. la durata del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;
2. la durata del periodo di prova;
3. la qualifica ed il livello d'inquadramento;
4. il trattamento economico iniziale;
5. il CCNL applicato.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale/P.IVA, la posizione INPS del datore di lavoro, nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge. L'Azienda deve consegnare gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente CCNL.

Art. 3 - Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

1. carta d'identità od altro documento equipollente;
2. attestazione di formazione nel settore alimentare (ex libretto sanitario);
3. documenti relativi alle assicurazioni sociali per i dipendenti che ne sono in possesso;
4. documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
5. accettazione della lettera di assunzione;
6. attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
7. certificato di servizio eventualmente prestato presso altre Aziende;
8. certificati, diplomi degli studi compiuti o diploma od attestazione dei corsi di addestramento frequentati, in particolare dei corsi professionali sulla salute e sicurezza sul lavoro;
9. altri documenti e certificati che l'azienda richiederà per le proprie esigenze.

E' ammessa l'autocertificazione per i documenti ove previsto dalle norme di legge.

Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti.

Se si tratta di lavoratore apprendista all'atto dell'assunzione egli dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti.

L'azienda deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Art. 4 - Visita Medica - Il lavoratore può essere sottoposto, prima dell'assunzione, a visita medica per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui è destinato.

Art. 5 - In considerazione di quanto disposto dall'art. 25, comma 2 della Legge n° 223 del 23 luglio 1991, non sono computati ai fini della determinazione delle quote di riserva:

1. le assunzioni dei lavoratori con qualifiche ricomprese nei livelli primo e secondo;
2. le assunzioni dei lavoratori con qualifiche ricomprese nei livelli terzo, quarto e quinto a condizione che abbiano già prestato servizio presso aziende del medesimo settore ovvero che siano in possesso di un

titolo di azienda od attestati professionali attinenti alle mansioni da svolgere.

TITOLO III **Periodo di Prova**

Art. 6 - La durata del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

1° livello	60 giorni di effettiva prestazione
2° e 3° livello	45 giorni di effettiva prestazione lavorativa
4° livello	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa
5° livello	15 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Nel corso del periodo di prova ed al termine dello stesso, il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ambo le Parti, senza obbligo di preavviso, ma con diritto al trattamento di fine rapporto.

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

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate effettivamente prestate, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'articolo 10 della legge n° 604 del 15.07.1996.

TITOLO IV **Decorrenza - Durata**

Art. 7 - Il presente CCNL decorre dal **01 marzo 2014 e scadrà il 28 febbraio 2017** e resta valido per tutta la durata della vigenza tanto per la parte economica che per la normativa.

Il CCNL si intenderà rinnovato di pari durata, di anni 3 (tre), se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r. o con posta elettronica certificata (PEC).

In caso di disdetta il presente CCNL avrà efficacia fino alla sua sostituzione.

TITOLO V **Esclusività di Stampa - Distribuzione Contratti**

Art. 8 - Il presente CCNL conforme all'originale, è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti.

E' vietata la riproduzione parziale o totale, direttamente ed indirettamente, per qualsiasi finalità e in particolar modo se a scopo di lucro, senza preventiva autorizzazione di ambedue le Parti stipulanti.

In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

Art. 9 - In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

Art. 10 - Le Aziende sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni singolo lavoratore dipendente in servizio e neo assunto copia del presente CCNL.

TITOLO VI

Efficacia del Contratto

Art. 11 - Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia solo ed esclusivamente nei confronti dei datori di lavoro associati, dei lavoratori dipendenti e sono impegnative per le Parti stipulanti. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione pattuita con le altre Parti, diverse da quelle stipulanti, può avvenire solo con il preventivo consenso espresso congiuntamente dalle Parti stipulanti.

TITOLO VII

Diritto di Informazione e Consultazione

Art. 12 - Livello Nazionale - Annualmente, di norma entro il primo semestre, il CNAI - UCICT e la FISMIC-Confasal - FILCOM-Fismic, nazionali, si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro socio-economico del settore, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di innovazione tecnologica.

Saranno altresì presi in esame:

1. i processi di sviluppo e di riorganizzazione derivanti, direttamente o indirettamente, dalle dinamiche di riforma del settore e che abbiano riflessi sull'esercizio delle singole attività strutturalmente omogenee;
2. i processi educativi - formativi derivanti dalle politiche per l'istruzione, con particolare riferimento ai nuovi percorsi universitari;
3. le conseguenze dei processi di cui al punto precedente sulla struttura del settore, sia sotto l'aspetto organizzativo che sotto l'aspetto formativo/professionale di tutti gli addetti;
4. lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa della occupazione, con particolare riguardo alla occupazione giovanile, nonché, sulla base di quanto definito dal presente contratto in materia di formazione e di mercato del lavoro, lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dei rapporti di prestazione a "progetto", lo stato qualitativo e quantitativo

dei percorsi formativi relativi agli "stages"/tirocini formativi e all'andamento dell'occupazione femminile.

Nel corso della vigenza contrattuale, a richiesta delle Parti stipulanti il presente CCNL, saranno inoltre affrontate e definite in appositi incontri le materie relative:

5. agli indirizzi/obiettivi sui fabbisogni occupazionali, su quelli formativi ed in particolare sulla riqualificazione professionale;

6. allo studio delle problematiche connesse alla previdenza integrativa e alla assistenza sanitaria integrativa;

7. alla costituzione, a livello nazionale, di funzionali strumenti bilaterali di settore;

8. all'esame e all'elaborazione di un codice di condotta sulla tutela della dignità della persona nel settore, tenuto conto delle risoluzioni e raccomandazioni della U.E. (molestie sessuali, mobbing);

9. alla costituzione, ove non già operative, delle Commissioni paritetiche provinciali di conciliazione per la gestione della "composizione delle controversie", di cui ai decreti legislativi del 31 marzo 1998, n. 80 e del 29 ottobre 1998, n. 387, nonché la nomina dei rappresentanti e la sede operativa delle stesse, così come previsto dal presente contratto;

10. alla nomina dei membri/arbitri dei collegi di arbitrato e la sede operativa degli stessi, così come previsto dal presente CCNL.

Art. 13 - Esame su quadro socio economico e materie negoziali a livello nazionale di area professionale.

Annualmente e di norma dopo l'incontro a livello nazionale di settore, le rispettive Parti impegnate nella pratica attuazione di questo livello di relazioni sindacali si incontreranno per avviare specifici confronti di approfondimento e di ricerca di possibili iniziative tese al governo della prevedibile evoluzione dei processi di riforma e di sviluppo del settore dei pubblici esercizi e del turismo e dei riflessi che potranno verificarsi sul Settore, così come richiamati al precedente art. 12.

Nel corso dell'incontro, potranno altresì essere affrontati e definiti i seguenti punti:

1. individuazione e definizione di norme contrattuali relative a forme di impiego, così come previste al titolo "Mercato del lavoro" del presente contratto e demandate a questo livello dallo stesso CCNL;

2. esame dei fabbisogni formativi, anche raccordandosi, ove nominati, con i "referenti regionali", per addivenire alla definizione di proposte di piani formativi da sottoporre al Fondo FORMOA;

3. esame e definizione di accordi e/o di convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale e stages, tesi ad accrescere, anche attraverso la fruizione di crediti formativi, il valore del lavoro, nonché funzionali ad un migliore utilizzo degli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e idonei a creare le condizioni più opportune per la pratica attuazione delle disposizioni legislative nazionali e comunitarie inerenti tale materia;

4. esame e definizione, entro sei mesi dalla stipula CCNL, dei profili professionali da inserire nelle corrispondenti declaratorie previste per ogni livello dalla classificazione generale;

5. esame della classificazione al fine di ricercare, tra le declaratorie definite dal CCNL e le realtà organizzative, coerenti soluzioni di aggiornamento dei profili professionali;

6. esame e definizione di quanto in materia di congedi per la formazione è delegato alle parti sociali dalla legge 8 marzo 2000, n. 53 e successive modificazioni e/o integrazioni;

7. esame ed individuazione di idonee modalità, anche con la istituzione di specifici dipartimenti di "area", per la partecipazione e/o per la confluenza, nell'Ente bilaterale nazionale ENBOA;
8. la definizione, ove non già realizzati e operativi, di specifici accordi in materia di "sicurezza sul lavoro";
9. la definizione di specifici accordi per l'applicazione e la pratica gestione delle "attività sindacali" così come demandato dal presente CCNL;
10. la definizione, ove non già operativi, di specifici accordi in materia di flessibilità dei regimi di orario di cui al titolo "Orario di lavoro" del presente CCNL.

Art. 14 - Livello Territoriale - Annualmente, a livello regionale e provinciale, considerato la ridotta dimensione operativa delle aziende rientrate nella presente contrattazione, di norma entro il primo semestre o, su richiesta di una delle Parti, in un periodo diverso, le associazioni datoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali si incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto articolato inteso al raggiungimento, sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, 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.

TITOLO VIII

Diritti Sindacali e di Associazione

Art. 15 - Le Parti riconoscendo che, data la tipicità delle aziende e la loro ridotta dimensione operativa non è possibile individuare normative sindacali di valenza generalizzata applicabili a tutte le specificità, ma intendendo comunque salvaguardare la partecipazione dei lavoratori alla vita sindacale, nel mentre fanno espresso rinvio alle vigenti disposizioni, in materia di diritti sindacali, concordano di assegnare 12 (dodici) ore retribuite a ciascun lavoratore dipendente per partecipare ad assemblee o riunioni indette dalla Organizzazioni stipulanti il presente CCNL.

Fermo restando quanto sopra stabilito, le Parti concordano che per 8 (otto) ore le modalità di utilizzo saranno definite nel II° livello di contrattazione, le rimanenti 4 (quattro) ore saranno utilizzate per consentire la connessione con siti delle Parti Sociali, contraenti il presente CCNL e/o con i siti delle strutture degli Enti paritetici bilaterali e/o per la consultazione del CCNL, con eventuale utilizzo delle attrezzature telematiche aziendali o per incombenze e/o chiarimenti presso le strutture sindacali o degli enti bilaterali.

I monte ore dovranno essere utilizzati entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non potranno essere sostituiti da indennità.

Inoltre, i Sindacati territoriali di categorie aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente CCNL potranno far affiggere, in apposito spazio o divulgare via intranet, se questa modalità è consentita dal datore di lavoro, comunicazioni a firma dei segretari responsabili delle Organizzazioni firmatarie presente CCNL.

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare solo materie di interesse del lavoro.

Le copie della comunicazione di cui sopra dovranno essere preventivamente inoltrate al datore di lavoro per conoscenza.

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

Art. 16 - Delegato Sindacale Aziendale "DSA" - Nelle Aziende che occupano da 11 sino a 14 dipendenti, le Organizzazioni sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un Delegato Sindacale Aziendale "DSA", su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro.

Tale rappresentanza sindacale avrà una durata in carica massima di ventiquattro mesi.

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

Art. 17 - Assemblea - I lavoratori hanno il diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti delle 8 (otto) ore annue di cui al precedente art. 15.

Art. 18 - Referendum - Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, su materie inerenti l'attività sindacale, indetti dalla FISMIC Confsal e FILCOM-Fismic tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

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. 19 - FISMIC-Confsal e FILCOM-Fismic esercitano il loro 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 del confronto con le controparti.

Il Delegato Sindacale Aziendale rappresenta i lavoratori, in quanto legittimato dal loro voto e, in quanto espressione dell'articolazione organizzativa dei sindacati FISMIC-Confsal e FILCOM-Fismic, svolge le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale, secondo le modalità definite nel presente contratto, nonché in attuazione delle politiche confederali delle OO.SS. di categoria.

Poiché esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti della contrattazione ai vari livelli, l'attività sindacale affidata al delegato sindacale presuppone perciò il coordinamento con i livelli esterni della Organizzazione sindacale,

Art. 20 - Trattenuta Sindacale - I lavoratori potranno rilasciare delega al datore di lavoro per effettuare la trattenuta sindacale dalla propria retribuzione in favore OO.SS. firmatarie del presente CCNL a cui aderiscono.

L'importo delle deleghe sarà pari all'1% della paga di fatto, per dodici mensilità.

Le deleghe dovranno contenere la specifica liberatoria rilasciata dal lavoratore interessato al trattamento dei suoi dati sensibili.

L'assenza di tale liberatoria solleva il datore di lavoro dal dover compiere sia la trattenuta sulla busta paga sia qualsiasi altra elaborazione statistica od organizzativa.

Le deleghe sindacali si intendono rinnovate di anno in anno salvo disdetta da inviare entro il mese di settembre di ciascun anno.

L'esenzione dei contributi per i quali il lavoratore abbia revocato la delega, sarà sospesa contestualmente all'arrivo della comunicazione di revoca al datore di lavoro.

Se la revoca viene inviata direttamente al datore di lavoro, lo stesso ne darà comunicazione all'Organizzazione Sindacale interessata, procedendo nel contempo alla sospensione della trattenuta sindacale.

Resta stabilito che il datore di lavoro non si assume e non può assumersi responsabilità alcuna di qualsiasi natura in conseguenza delle operazioni di riscossione dei contributi a carico del lavoratore e che, in difetto di tempestiva ricezione da parte del datore di lavoro della dichiarazione di revoca del lavoratore, quest'ultimo non può reclamare alcun diritto né avanzare rivendicazione alcuna nei confronti del proprio datore di lavoro, neanche dopo la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 21 - Le Parti, non potendo ignorare che, attualmente la funzione attribuita alla contrattazione collettiva non è più di esclusiva natura retributiva, né si limita ad una mera disciplina del rapporto di lavoro, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale, che comporta la condivisione di obbiettivi, strategie e comportamenti, tutti mirati al miglioramento degli assetti economici e sociali del paese ed alla salvaguardia dei livelli occupazionali, concordando, in coerenza con lo spirito di cui alla premessa, di assegnare al presente CCNL anche il ruolo di strumento di documentazione e di lavoro, finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle Parti firmatarie e ad attivare e stimolare lo spirito di servizio a favore dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Con tale valenza vanno considerati gli allegati contenuti nel testo contrattuale.

Per qualsiasi utilizzo avrà valore esclusivo l'edizione predisposta a cura delle Parti stipulanti il presente CCNL.

In materia di diritti sindacali e di associazionismo, al fine di garantire la tutela della piccola e media impresa e quella dei lavoratori addetti, si conferma l'obbligo per le aziende aderenti e che applicano il presente CCNL al versamento di un contributo per assistenza contrattuale pari al 2,0%, da calcolarsi per tredici mensilità sulla paga base, di cui 1% a carico delle aziende ed il restante 1% a carico dei lavoratori dipendenti, da versarsi mensilmente all'ENMOA.

Inoltre le aziende verseranno all'ENMOA un contributo annuale nazionale per il CNAI di Euro 80,00 (ottanta/00), entro il mese di gennaio di ogni anno, ovvero in un periodo successivo corrispondente al primo versamento dei contributi ENMOA.

Art. 22 - Diritto di Associazione e Rappresentanza - Le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, concordano, altresì che bisogna tenere in particolare considerazione:

1. il contenuto delle convenzioni n.° 87 e 98 dell'O.I.L., riconoscendo il pieno diritto dei lavoratori, come anche dei datori di lavoro, ad organizzarsi in libere associazioni Sindacali e Datoriali ed aderirvi senza impedimenti;
2. le garanzie costituzionali:
 - a. l'articolo 18, recita *"I cittadini hanno diritto di associarsi liberamente, senza autorizzazione"*;
 - b. l'articolo 39 al c. 1, recita *"l'organizzazione sindacale è libera"*, e al c. 4, *"I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce"*.

TITOLO IX

Commissione Nazionale di Garanzia

Art. 23 - E' costituita una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione, composta da sei membri di cui tre nominati dalle Organizzazioni Datoriali e tre nominati dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL.

La Commissione ha i seguenti compiti:

1. esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed all'applicazione nell'azienda il presente CCNL e la contrattazione integrativa di 2° livello;
2. intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "Premio Variabile o Premio di Produzione e/o Presenza" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di 2° livello;
3. verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole aziende di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalle sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva. Il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente dall'azienda; quest'ultimo è tenuto a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;
4. esame ed interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;
5. esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle Parti contrattuali;
6. definire la classificazione del personale;
7. definire tutte le problematiche rinviata alla Commissione stessa inerenti l'interpretazione delle clausole contrattuali.

Art. 24 - In caso di controversie tra l'azienda ed il lavoratore dipendente sui contenuti o sull'applicazione delle tipologie contrattuali di cui al presente Titolo, le Parti sottoscrivitrici, fermo restando i legittimi diritti delle parti in lite, valutano nei modi conformi allo spirito bilaterale che uniforma il presente CCNL, di individuare quale metodologia, vincolante per le Associazioni firmatarie ed i loro assistiti, quanto segue:

1. per controversie sui contenuti dei contratti stipulati: invio delle ragioni del contenzioso all'Ente Bilaterale Nazionale "ENBOA" o all'Ente Bilaterale Regionale "ERBOA" e successiva attivazione della Commissione di Garanzia e Conciliazione;

2. per controversie sull'applicazione dei contratti individuali stipulati: invio da parte dell'attore della vertenza della copia degli atti all'Ente Bilaterale Nazionale e/o all'Ente Bilaterale Regionale, ai fini di consentire la raccolta statistica delle difficoltà, darne interpretazione bilaterale, anche alla luce dell'eventuale giurisprudenza di merito, e predisporre bozze per un o più chiaro ed univoco testo contrattuale. La Commissione ricevuta la richiesta di una delle materie previste nell'articolo precedente, è tenuta a comunicare i risultati raggiunti con le relative motivazioni, alla parte richiedente, ciò deve avvenire non oltre 15 (quindici) giorni.

Nota a Verbale

Le fattispecie del presente Titolo sono demandate all'Ente Bilaterale Nazionale per un più attento esame, fino al raggiungimento di soluzioni pratiche ed applicative.

TITOLO X

Livelli di Contrattazione Nazionale - Territoriale - Aziendale

Art. 25 - Le Parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro con l'obbiettivo della crescita fondata sull'aumento della produttività aziendale e l'incremento delle retribuzioni e di nuove occupazioni.

La contrattazione si svolge su due livelli:

1. primo livello - Contratto Nazionale di settore;
2. secondo livello - Contratto Integrativo Territoriale o aziendale o di settore.

Art. 26 - La Contrattazione Collettiva Nazionale - Vuole riconoscere al datore di lavoro il diritto di impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro.

Tale diritto si basa su elementi predeterminati e validi per tutto il territorio nazionale e per tutta la durata del presente CCNL.

Le Parti concordano che il CCNL ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti minimi economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale, inoltre il CCNL vuole assicurare e regolare il sistema di relazioni industriali sia a livello nazionale che territoriale ed aziendale.

Il CCNL può definire ulteriori forme di bilateralità per il funzionamento di servizi integrativi di welfare, su basi di accordi tra le Parti, in relazione ad un quadro normativo che assicuri benefici fiscali per l'incentivazione del funzionamento dei servizi di previdenza ed assistenza.

Le Parti convengono di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello rilevando la necessità di promuovere azioni volte a garantire maggiore certezza nelle scelte operate d'intesa fra le aziende e le rappresentanze sindacali dei lavoratori.

Art. 27 - Durata del CCNL - Il presente CCNL avrà durata triennale sia per la parte economica sia normativa.

Per il rinnovo del presente CCNL è necessario presentare la piattaforma in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative almeno sei mesi prima della scadenza.

Durante i 6 (sei) mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari a 7 (sette) mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette. Dal terzo mese successivo della scadenza del contratto, sarà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "Indennità di Vacanza Contrattuale".

L'importo di tale indennità sarà pari al 50% del nuovo indice previsto dall'accordo quadro del 22.01.2009 e recepito dagli accordi interconfederale del 20 marzo 2009 e del 23 maggio 2011 CNAI e FISMIC-Confasal, applicato alla Paga Base Nazionale.

Dalla data di decorrenza di rinnovo del CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale cesserà di essere corrisposta.

In sede di rinnovo del CCNL sarà definita l'eventuale compensazione delle differenze retributive per il periodo di vacanza contrattuale.

Art. 28 - La Contrattazione Collettiva di Secondo Livello - Sarà svolta in sede territoriale o aziendale.

Essa riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente CCNL, diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione di primo livello.

Il contratto di secondo livello ha una durata massima di tre anni.

La contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro.

La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate in tutto o in parte dal presente CCNL o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati a livello nazionale, secondo il principio del *ne bis in idem*.

Le Organizzazioni stipulanti si impegnano affinché la parte economica accessoria abbia caratteristiche tali da consentire l'applicazione degli sgravi di legge; detta parte economica accessoria deve essere finalizzata alla incentivazione della "qualità, produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa", tenendo conto anche dell'andamento economico.

Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non utili, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso, il trattamento di fine rapporto.

Le Parti concorderanno linee guida utili a definire modelli di "Premio Variabile o Premio Produzione e/o Presenza" per la diffusione della contrattazione di secondo livello nelle aziende.

Il Premio Variabile o di Produzione e/o di Presenza deve tener conto:

1. degli aumenti retributivi previsti dal CCNL;
2. delle eventuali retribuzioni previste nella contrattazione territoriale od aziendale di secondo livello;
3. dei significativi miglioramenti dei conti dell'azienda.

Alla contrattazione collettiva di secondo livello è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

4. definizione degli eventuali elementi retributivi regionali od aziendali specifici;
5. articolazione diversificata dell'orario normale di lavoro che può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno;
6. determinazione dell'elemento economico "Premio Variabile o Premio di Produzione e/o di Presenza". Detto elemento sarà concordato, in sede aziendale tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e correlato ai risultati conseguiti nell'azienda tramite le risultanze di

indicatori nazionali, regionali, provinciali o aziendali ed avrà durata triennale;

I contratti collettivi aziendali stipulati con le Organizzazioni firmatarie del presente CCNL, possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di gestire situazione di crisi (procedure di mobilità o riduzione del personale) o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'azienda, specifiche intese modificative di regolamentazioni disciplinate dal presente CCNL relativamente alle materie della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro (c.d. **contratto di lavoro difensivo**);

I contratti collettivi aziendali, stipulati con le Organizzazioni firmatarie del presente CCNL possono definire, un accordo che preveda, programmandone le modalità di attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione e contestuale l'assunzione di nuovo personale (c.d. **contratto di lavoro espansivo**).

I contenuti economici collettivi, conseguenti alle trattative di secondo livello, non potranno eccedere, nel loro valore medio mensile, il 25% della Paga Base Nazionale del presente CCNL

Tali importi saranno integralmente assorbibili, fino a concorrenza, all'atto del rinnovo del presente CCNL. Qualora la contrattazione di secondo livello preveda importi superiori, la parte che eccede il predetto 25% sarà acquisita dal lavoratore quale "trattamento plurimo ad personam". Nell'arco di vigenza del presente CCNL, a livello territoriale, potrà svolgersi una sola fase negoziale per la medesima azienda.

A livello territoriale la richiesta di stipula della contrattazione di secondo livello in sede di prima applicazione deve essere presentata dopo almeno tre mesi dal deposito del CCNL presso gli Uffici preposti.

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette per la stipula di contratti di secondo livello.

Nota a Verbale

Le Parti ai fini della contrattazione di secondo livello, intervengono attraverso l'ente bilaterale nazionale ENBOA e gli enti bilaterali regionali ERBOA, mediante apposite commissioni, per affiancare le aziende associate nella ricerca di soluzioni maggiormente confacenti le loro specifiche realtà.

TITOLO XI

Strumenti Bilaterali Paritetici

Art. 29 - Strumenti Bilaterali Paritetici Nazionali - Le Parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nella Premessa hanno concordato l'istituzione:

1. dell'Osservatorio Nazionale del Mercato del Lavoro;
2. della Commissione per le Pari Opportunità;
3. della Commissione per i Lavoratori Stranieri;
4. dell'Organismo Paritetico sulla Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro.

Gli Istituti contrattuali sopra menzionati sono domiciliati presso l'"ENBOA - Ente Nazionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome".

L'ENBOA ha funzioni di programmazione e coordinamento delle attività degli "ERBOA - Ente Regionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome".

Art. 30 - Strumenti Bilaterali Paritetici Regionali - Le Parti, a completamento della realizzazione degli obiettivi previsti nella Premessa hanno concordato l'istituzione:

1. dell'Osservatorio Regionale del Mercato del Lavoro;
2. della Commissione per l'apprendistato;
3. della Commissione per le Pari Opportunità;
4. della Commissione per la certificazione dei contratti di lavoro;
5. della Commissione per le conciliazioni e le controversie di lavoro;
6. della Commissione per i Contratti di agenzie e di rappresentanza commerciale;
7. della Commissione per i contratti di II livello;
8. dell'Organismo Paritetico per la salute e la sicurezza sul lavoro.

Gli Istituti contrattuali sopra menzionati saranno domiciliati presso gli "ERBOA Regionali - Ente Regionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome" ai quali viene demandato di provvedere al loro funzionamento.

TITOLO XII Formazione Professionale

Art. 31 - Con riferimento a quanto previsto dalla legislazione vigente, le Parti riconoscono l'importanza ed il ruolo strategico che la formazione riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane. Pertanto le Parti, coerentemente ad una significativa evoluzione del sistema di relazioni sindacali, convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di legge, dagli accordi interconfederali e dal presente CCNL, che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

1. consentire ai lavoratori di acquisire professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle mutate esigenze derivanti dagli orientamenti dei consumi ed organizzative;
2. cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale femminile, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
3. rispondere a necessità di aggiornamento dei lavoratori al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale;
4. facilitare il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza.

In sede di contrattazione di II livello sarà valutata, anche in coerenza con gli obiettivi/progetti il coinvolgimento degli ERBOA regionali e l'opportunità di adottare specifiche iniziative formative rivolte:

- a) al personale neo assunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento in azienda;
- b) alla generalità del personale per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento, con particolare riferimento ai progetti formativi in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- c) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o da processi di ristrutturazione aziendale che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze professionalità;
- d) alle lavoratrici e ai lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari.

TITOLO XIII

Lavoratori Studenti

Art. 32 - Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, i datori di lavoro concederanno ai lavoratori non in prova, che intendono frequentare corsi di studi diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale, in scuole d'istruzione dell'obbligo o superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e dei diplomi universitari o di laurea, i seguenti benefici:

1. un orario di lavoro, concordato compatibilmente con le esigenze della struttura lavorativa, che agevoli la frequenza ai corsi per la preparazione agli esami;
2. considerare la prestazione di lavoro straordinario non obbligatoria;
3. considerare come permessi retribuiti i giorni documentati delle prove di esame.

Nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi per i giorni precedenti resta fissato nel numero di 1 (uno).

Non competono permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di una volta nello stesso anno accademico.

I lavoratori con almeno 5 anni di servizio presso lo stesso datore, potranno richiedere un congedo non retribuito, sempre compatibilmente con l'organizzazione del lavoro, al fine di:

4. completare la scuola dell'obbligo;
5. conseguire un titolo di studio di secondo grado o diploma universitario o di laurea;
6. partecipare ad attività formative diverse.

Il congedo non potrà eccedere gli 11 mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa, non è cumulabile con le ferie, malattia od altri congedi, può essere frazionato solo se compatibile con i carichi di lavoro o con eventuali sostituzioni e deve essere richiesto con preavviso pari al triplo della sua durata, con il limite di mesi tre.

Il datore di lavoro riconoscerà il diritto al congedo compatibilmente con le inderogabili esigenze del lavoro.

TITOLO XIV

Mobilità e Mercato del Lavoro

Art. 33 - Fermo restando la possibilità di utilizzare, in rapporto alle differenti esigenze delle aziende, gli strumenti di legge e i contratti di solidarietà (Legge 23.7.1991, n. 223 e legge 19.7.1993, n. 238 e successivi interventi e modificazioni), in via sperimentale, per tutta la durata di vigenza del presente CCNL, le Parti stipulanti il presente CCNL convengono che, a fronte di casi di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale che determinano esuberi occupazionali, di concordare di volta in volta i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire per quanto possibile, le conseguenze sociali di minore impiego della forza lavoro.

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

1. definire la stima dei fabbisogni di mano d'opera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;
2. promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;
3. realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore;
4. promuovere iniziative formative atte al raggiungimento all'occupazione dei lavoratori.

TITOLO XV

Gli Istituti del Nuovo Mercato del Lavoro

Art. 34 - Le Parti, con la sottoscrizione del presente CCNL, 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 aziende e dei lavoratori.

A tal fine, le Parti confermano la validità degli istituti dei contratti sotto riportati, apportando agli stessi modifiche e arricchimenti, particolarmente per gli aspetti relativi alla formazione, allo scopo di promuovere l'effettiva qualificazione e lo stabile impiego dei lavoratori. Inoltre, le Parti, convengono sulla necessità di poter disporre di altri strumenti che permettano di facilitare in particolare l'inserimento nel lavoro di fasce deboli di lavoratori.

Gli istituti contrattuali di cui al presente Titolo si riassumono in:

1. Apprendistato;
2. Contratto a Tempo determinato;
3. Contratto di Somministrazione (*ex lavoro interinale*);
4. Contratto lavoro Parziale o Part-Time;
5. Contratto lavoro Intermittente;
6. Contratto lavoro Ripartito (*Job Sharing*);
7. Contratto Telelavoro;
8. Contratto a Progetto;
9. Partita IVA.

TITOLO XV (2°)

Apprendistato

Art. 35 - Premessa - Il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a causa mista; l'apprendista svolge la prestazione lavorativa e in cambio il datore di lavoro ha l'obbligo di retribuirlo e di fornirgli l'addestramento professionale specifico. E' disciplinato dal D.Lgs. 167/11 e dalla normativa contenuta nel presente CCNL.

Le Parti vista la razionalizzazione e revisione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione Europea, alla luce delle nuove normative introdotte, ritengono che l'istituto dell'apprendistato è un valido strumento sia per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo, che per l'incremento dell'occupazione giovanile.

Il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a causa mista; l'apprendista svolge la prestazione lavorativa e in cambio il datore di lavoro ha l'obbligo di retribuirlo e di fornirgli l'addestramento professionale specifico.

Condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, le Parti concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

Art. 36 - Assunzione - L'assunzione dell'apprendista deve avvenire mediante forma scritta; anche per il patto di prova e per il relativo piano formativo è richiesta la forma scritta.

Art. 37 - Periodo di prova - La durata massima del periodo di prova, per tutte le tipologie di apprendistato, è pari a 40 (quaranta) giorni lavorativi. E' ammesso interrompere la prova in qualunque momento senza obbligo di preavviso e di una specifica motivazione.

La malattia dell'apprendista sospende il periodo di prova per un massimo di 30 giorni.

La sospensione proroga in ugual modo la durata del patto di prova.

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

La sospensione e la proroga del termine devono essere documentate da una comunicazione scritta che il datore invierà all'apprendista prima del compiersi del termine del patto.

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

Art. 38 - Piano Formativo Individuale - Il piano formativo può essere definito entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del contratto di assunzione. A tal fine può essere utilizzato il fac-simile di piano formativo individuale allegato al presente CCNL. Può essere predisposto anche sulla base di progetti standard, e inviato alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale Regionale "ERBOA" competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

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. Ove la Commissione non si esprima nel termine di 20 (venti) giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

In alternativa a quanto previsto nei precedenti commi, le aziende con unità produttive distribuite in più di due regioni possono inoltrare la domanda di cui al primo comma all'apposita Commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale "ENBOA".

La Commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale, esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL 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 non si esprima nel termine di 20 (venti) giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

Chiarimento a verbale

La commissione nazionale e le Commissioni territoriali si dovranno riunire ed esprimere i pareri di conformità entro i termini sopra definiti.

Ferma restando la normativa di legge regionale esistente, gli Enti bilaterali territoriali "ERBOA Regionali" sono comunque tenuti ad uniformarsi a quanto definito nel regolamento della Commissione nazionale per l'apprendistato in seno all'Ente bilaterale nazionale "ENBOA".

Art. 39 - Riconoscimento Precedenti Periodi di Apprendistato - Il periodo di apprendistato effettuato presso altre Aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Le Parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.

Art. 40 - Recesso dal Contratto - Nel contratto di apprendistato è stabilito il divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di giusta causa o di giustificato motivo.

Art. 41 - Retribuzione - E' fatto divieto di retribuire a cottimo l'apprendista.

L'apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, durante il periodo d'apprendistato, al trattamento economico dei lavoratori di pari qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Le ore d'insegnamento sono comprese nell'orario di lavoro e sono quindi retribuite.

Eventuale formazione esterna all'orario di lavoro sarà retribuita con la normale retribuzione oraria di lavoro ordinario dell'apprendista.

Art. 42 - Inquadramento e Trattamento Economico - L'inquadramento e il relativo trattamento economico sono così fissati:

INQUADRAMENTO E TRATTAMENTO ECONOMICO			
Inquadramento Finale Al termine del periodo d'apprendistato	Periodi d'Apprendistato		
	Primo Periodo	Secondo Periodo	Terzo Periodo
	Assunzione su paga Base Nazionale*	Livello Su Paga Base Nazionale*	Livello Su Paga Base Nazionale*
1° Livello	3° Livello	3° Livello	2° Livello
2° Livello	4° Livello	3° Livello	2° Livello
3° Livello	5° Livello	4° Livello	4° Livello
4° Livello	5° Livello	5° Livello	4° Livello

* La paga base nazionale è prevista dall'art. 152 del presente CCNL.

Art. 43 - Coperture Assicurative - Per tutti i contratti d'apprendistato resta valida la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dalla Legge 25/1955 e dalla L. 196/97, successive modificazioni ed integrazioni. Inoltre, gli apprendisti beneficiano delle prestazioni previste dal Regolamento "ENMOA".

Art. 44 - Tutor - Nel piano formativo individuale sarà indicato un tutore/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata professionalità.

Le Parti s'impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di ottenere le agevolazioni contributive previste ai sensi dell'art. 16, comma 3, legge n. 196/1997 e dell'art. 4, D.M. 8 aprile 1998 per i lavoratori impegnati in qualità di "Tutor", comprendendo nelle aziende con meno di 15 dipendenti, fra questi anche i titolari, o i loro familiari coadiutori.

Art. 45 - La Formazione del Tutore - L'apprendista durante il suo percorso di apprendistato deve essere seguito da un Tutore aziendale il cui nominativo, indicato nel PFI, è individuato dal datore di lavoro tra persone in possesso dei seguenti requisiti previsti dal D.M. n. 22 del 28 febbraio 2000.

Nelle imprese con meno di quindici dipendenti il Tutore aziendale può essere il titolare o un amministratore dell'impresa, un socio o un familiare coadiuvante inserito nell'attività di impresa.

Ai sensi di quanto previsto dal Decreto Ministeriale 28 febbraio 2000, n. 22 ciascun Tutore può affiancare non più di cinque apprendisti.

Il Tutore Aziendale esercita le proprie funzioni nell'ambito delle seguenti macro aree di intervento:

1. co-progettazione del percorso di apprendimento;
2. facilitazione e supporto all'apprendimento;
3. coordinamento;
4. valutazione degli apprendimenti.

A conclusione del percorso di formazione, al Tutore aziendale verrà rilasciata, previo superamento della prova finale, una attestazione delle competenze acquisite.

Art. 46 - Prolungamento del Contratto - Il periodo di apprendistato viene prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a 30 giorni.

I periodi d'astensione obbligatoria: congedo di maternità e congedo parentale dal lavoro non si computano ai fini della durata del periodo di apprendistato.

Ad. 47 - Registrazione della formazione - La formazione dovrà essere registrata sul libretto formativo del cittadino. Vige l'obbligo di registrare sul libretto formativo la formazione realizzata e la qualifica acquisita dall'apprendista ai fini contrattuali.

In mancanza del libretto formativo, la registrazione può essere effettuata in un documento analogo, contenente i dati basilari del modello di libretto formativo.

La registrazione è utile all'apprendista per renderne riconoscibili e trasparenti le competenze acquisite, e renderle quindi utilizzabili,

soprattutto in "situazioni di transito" e cambiamento nel contesto di lavoro o di formazione.

Art. 48 - Apprendistato per l'acquisizione della qualifica e il diploma professionale - Il contratto di apprendistato per l'acquisizione della qualifica o del diploma professionale coinvolge lavoratori che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del 25° anno di età. La regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano.

Art. 49 - Il Contratto di Apprendistato Professionalizzante o Contratto di Mestiere - Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 il contratto di apprendistato professionalizzante può esser stipulato dal diciassettesimo anno di età.

Art. 50 - Durata del Contratto di Apprendistato Professionalizzante o Contratto di Mestiere e Attività Formativa - La durata massima è di 3 (tre) anni e di 5 (cinque) anni nel solo caso di figure professionali assimilabili alle artigiane.

La durata della formazione e del percorso formativo per l'acquisizione delle competenze tecnico - professionali e specialistiche sono definiti in relazione alla qualifica professionale e al livello di inquadramento previsto dal presente CCNL nell'allegato A.

I contenuti della formazione dovranno riguardare l'adozione di comportamenti sicuri sul luogo di lavoro, l'organizzazione e qualità aziendale, i diritti e i doveri del lavoratore e dell'impresa, le competenze di base e trasversali, digitale, sociale e civiche, e infine elementi della professione o del mestiere.

La formazione può essere realizzata in FAD, e le imprese che non si avvalgono dell'offerta formativa pubblica, devono predisporre di "standard minimi" necessari per esercitare le funzioni di soggetto formativo; almeno disporre di luoghi idonei alla formazione, diversi da quelli per l'espletamento dell'attività, e di docenti con adeguate capacità.

Art. 51 - Durata - La durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante o di mestiere e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e d'inquadramento, sono così fissati:

Profilo Professionale	Durata Complessiva mesi	Primo Periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
1° Livello	36	12	12	12
2° Livello	36	12	12	12
3° Livello	36	12	12	12
4° Livello	36	12	12	12

Art. 52 - Durata Profili Professionalizzanti Riconducibili All'Artigianato

- Per le figure professionali i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelle delle figure artigiane, la durata massima è fissata in 48 (quarantotto) mesi per i livelli 1° e 2° e in 60 (sessanta) mesi per i livelli 3° e 4°.

Profilo Professionale	Durata Complessiva mesi	Primo Periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
1° Livello	48	24	12	12
2° Livello	48	24	12	12
3° Livello	60	24	24	12
4° Livello	60	24	24	12

Art. 53 - Formazione di base o trasversale - Le attività formative a carattere trasversale di base sono disciplinate dalle Regioni.

La durata e i contenuti dell'offerta formativa sono determinati sulla base del titolo di studio posseduto dall'apprendista, procedendo secondo la seguente distinzione:

- 120 ore, per gli apprendisti privi di titolo o con licenza di scuola elementare e/o secondaria di I grado;
- 80 ore, per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado o di qualifica o diploma professionale;
- 40 ore, per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo equipollente.

Le Parti, considerata l'importanza di tale aspetto di accrescimento del giovane, ritengono che la formazione trasversale di base deve essere comunque effettuata, anche in assenza di regolamentazione regionale, potendo l'azienda avvalersi delle disposizioni di un'altra Regione.

Art. 54 - Percorso Formativo - Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale ed al livello d'inquadramento previsto al termine del periodo di apprendistato.

Le ore di formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche sono così determinate.

L'azienda ha facoltà, di anticipare in tutto o in parte nelle annualità precedenti, le ore di formazione previste per i singoli anni.

Inquadramento finale	Ore di formazione Professionale medie annue
1° Livello	80
2° Livello	80
3° Livello	60
4° Livello	60

Art. 55 - Contratto di Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca - E' finalizzato all'acquisizione di un titolo di studio, che integra la formazione pratica in azienda con la formazione secondaria, universitaria, di alta formazione.

Nota a Verbale

In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate da singoli datori di lavoro o dalle associazioni con l'Università, gli istituti tecnici professionali e le istituzioni formative o di ricerca (art. 5 c. 2 D.Lgs. 167/2011).

Art. 56 - Contratto di Apprendistato per Riqualificazione Professionale di Lavoratori in Mobilità Espulsi dai Processi Produttivi - I datori di lavoro hanno la possibilità di assumere con tale tipologia contrattuale i lavoratori in mobilità ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale.

Possono essere assunti lavoratori di qualsiasi età.

Art. 57 - Apprendistato a Part-Time - Il contratto di apprendistato part-time non può avere una durata inferiore al 60% (sessanta) rispetto alle ore di prestazione servizio, ferme restando per l'apprendistato professionalizzante le ore di formazione obbligatorie.

Art. 58 - Apprendistato Stagionale - Al secondo livello di contrattazione potrà essere, stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

Art. 59 - Proporzione Numerica - Per le aziende con almeno 10 dipendenti, il rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati è nella misura di 3 a 2. Il rapporto non può superare il 100% per le aziende che occupano un numero di lavoratori inferiori a 10 unità.

Numero massimo di Apprendisti che possono essere assunti	
Il datore di lavoro che occupa dipendenti da dieci in su	Tre apprendisti ogni due qualificati
Il datore di lavoro che occupa un numero di dipendenti fino a nove	Un apprendista per ogni lavoratore qualificato
Il datore di lavoro che non ha lavoratori qualificati o che ne ha meno di tre	Può assumere massimo tre apprendisti

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.

TITOLO XV (3°)

Contratto di Lavoro a Tempo Determinato

Art. 61 - Allo scopo di utilizzare le possibili occasioni di lavoro e nell'intento di favorire l'occupazione e la flessibilità, le Parti concordano sull'opportunità di ricorrere a prestazioni di contratto di lavoro a tempo determinato, anche con orario a tempo parziale, inferiore a quello contrattuale.

Ferme restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente CCNL ed ogni altro trattamento in atto in azienda, compatibile con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato.

I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente ed adeguato in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

Art. 62 - Contratto a Termine "ACAUSALE" - Nell'ipotesi di primo rapporto di lavoro per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, per la durata massima di 12 mesi, è consentito stipulare il contratto di lavoro a tempo determinato senza la sussistenza delle ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, c.d. contratto "acausale".

E' altresì prevista la proroga del contratto "acausale" per la durata massima dello stesso, comprensiva di eventuali proroghe, di 12 mesi. Ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett. b) del D.L. 76/2013 è consentita la proroga del contratto "acausale", senza motivazione, per una sola volta, fermo restando la durata massima dello stesso (comprensivo della proroga) pari a 12 mesi.

Nota a Verbale

Resta ferma la facoltà delle Parti a livello nazionale, territoriale e/o aziendale di individuare ulteriori ipotesi di inapplicabilità della causale.

Art. 63 - Contratto a Termine "CAUSALE" - E' subordinata alla sussistenza delle ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo la stipula del contratto a termine, salvo i casi di contratto "acausale".

Art. 64 - Intervalli - Gli intervalli minimi da rispettare in caso di successione di contratti di lavoro a tempo determinato tra le stesse parti, datore di lavoro e lavoratore, sono pari a 20 giorni in caso di contratti di durata fino a 6 mesi, 30 giorni in caso di durata superiore a 6 mesi.

Nota a Verbale

Le Parti con accordo interconfederale del 28.11.2012 sono intervenute a disciplinare i termini di interruzione in materia di successione dei contratti a tempo determinato. Tale accordo è da considerarsi parte integrante del presente CCNL.

Art. 65 - Durata - Deroghe - Il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe, rinnovi e periodi di lavoro costituiti con contratto di somministrazione a tempo determinato, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro.

Superato tale periodo il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato.

In deroga a quanto disposto dal precedente periodo, in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo del

D.Lgs. n. 368/2001, e successive modifiche, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (c.d. deroga "assistita"). Le Parti stipulanti stabiliscono con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto; in caso di mancato rispetto della procedura e nel caso di superamento del termine stabilito, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato.

Art. 66 - Forma scritta - Mancanza forma scritta - Il requisito della forma scritta è obbligatoria e si estende, nei casi previsti, anche all'indicazione delle ragioni che hanno mosso il datore di lavoro alla stipulazione del contratto a tempo determinato.

Nel caso di contratto a termine stipulato per ragioni sostitutive, devono risultare in forma scritta sia il nome del lavoratore che viene sostituito che la causa della sostituzione.

Il rapporto di lavoro non può ritenersi validamente instaurato se il contratto non è stato sottoscritto contestualmente tra datore di lavoro ed il lavoratore.

L'obbligo della forma scritta non viene meno nel caso di lavoratori extracomunitari cui non sia stato rinnovato il permesso di soggiorno mentre il rapporto di lavoro era in corso, né consegue che il datore di lavoro non può far cessare automaticamente il rapporto di lavoro.

La violazione degli obblighi sopra menzionati comporta l'inesistenza del tempo determinato, con la conseguenza che datore di lavoro e lavoratore avranno stipulato un contratto a tempo indeterminato.

La forma scritta non è necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a 12 giorni.

Art. 67 - Consegna del Contratto di Lavoro - La consegna del contratto di lavoro deve avvenire entro cinque giorni dall'effettivo inizio della prestazione, computati unicamente per giorni lavorativi.

Art. 68 - Specificazione delle Ragioni - Certificazione del Contratto - E' necessario, salvo i casi in cui non è richiesta, l'indicazione della ragione dell'apposizione di un termine al rapporto di lavoro, alternativamente o congiuntamente che sia di carattere:

- tecnico;
- produttivo;
- organizzativo;
- sostitutivo.

Pur se le ragioni possono riferirsi anche alla ordinaria attività del datore di lavoro, è tuttavia necessario che esse siano specificate, motivate e ben precisate, restando pertanto escluso che tale esigenza possa essere soddisfatta con l'uso di formule con valenza generale e generica.

Le ragioni devono avere natura oggettiva, e quindi essere verificabili, in caso di certificazione del contratto, saranno oggetto di verifica, da parte della commissione competente.

Le ragioni devono sussistere fin dal momento della firma del contratto e sono così identificate:

1. avvio di una nuova attività;

2. lancio di un prodotto o di un servizio innovativo;
3. implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico;
4. processo organizzativo determinato dalle ragioni nel limite complessivo del 6% (per cento) del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva;
5. fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
6. rinnovo o proroga di una commessa consistente.

Nel caso in cui la causale addotta dal datore di lavoro per la stipula del contratto a termine non dovesse possedere i requisiti di legge, la sanzione sarebbe la conversione a tempo indeterminato sin dall'inizio del rapporto.

Nota a Verbale

Fermo restando quanto previsto dalla vigente legislazione e dal presente CCNL in materia di contratto a tempo determinato, le Parti, in sede aziendale e/o territoriale, potranno valutare l'opportunità di individuare, ulteriori ipotesi di ricorso al contratto "acausale".

Art. 69 - Sostituzione di Personale in Ferie - E' ammissibile il contratto a termine per la sostituzione di dipendenti assenti per ferie. La ragione deve essere esplicitamente riportata nel contratto di lavoro. Il datore di lavoro è tenuto a provare la correlazione tra l'assenza per ferie e l'assunzione a termine, e vi deve essere un nesso oggettivo tra l'assenza per ferie e la presenza del sostituto.

Art. 70 - Divieto di Assunzione a Termine - E' tassativamente vietato dalla norma di legge; dalla violazione del divieto deriva la conversione in contratto a tempo indeterminato del rapporto a termine siglato in contrarietà a una precisa disposizione di legge. Ovvero, l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

1. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
2. presso l'unità produttiva nella quale si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi, e che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
3. presso l'unità produttiva nella quale sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
4. per le imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi della L. 81/2008.

Va peraltro ricordato che la valutazione dei rischi, la scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché della sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Da quanto sopra deriva che non è sufficiente che sia stata effettuata una valutazione dei rischi "generica" ma occorre che vengano valutati anche altri elementi quali:

1. minore familiarità del lavoratore a termine con l'ambiente e gli strumenti di lavoro;
2. minore percezione dei rischi;
3. impiego in mansioni che di solito sono meno qualificanti e più faticose;
4. formazione spesso insufficiente;
5. maggiore isolamento del lavoratore a termine dai colleghi più formati, informati e professionalizzati, e così via.

Laddove la valutazione dei rischi non sia stata effettuata, si producono le seguenti conseguenze:

1. conversione del contratto a tempo indeterminato;
2. erogazione di una indennità a favore del lavoratore;
3. indennità sanzionatoria per il datore di lavoro.

Art. 71 - Attività Stagionali - La disciplina della successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 3 del D.Lgs. n. 368/2001 e s.m.i. non trova applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni, anche per le stagionalità legate alla disponibilità delle materie prime e/o di consumo, fortemente condizionate dalla domanda dei consumatori, nonché per le attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore merceologico dell'azienda, quali le attività produttive concentrate in periodi dell'anno e/o finalizzate a rispondere ad un'intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività, e per iniziative promo pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato.

Per l'individuazione delle attività di cui sopra:

1. alle ragioni climatiche vanno ricondotte le attività finalizzate a rifornire i mercati dei prodotti il cui consumo è concentrato in particolari periodi (caldi o freddi), in ragione delle abitudini e tradizioni di consumo e/o delle caratteristiche dei prodotti;
2. alle ricorrenze di eventi e festività vanno ricondotte le occasioni civili, religiose e della tradizione popolare, che determinano un incremento dei consumi;
3. alle iniziative promo-pubblicitarie vanno ricondotte le attività finalizzate a qualificare il prodotto con confezioni particolari e/o modalità espositive espressamente dedicate;
4. unità produttive il cui periodo di apertura al pubblico in località anche diverse da quella della sede della ditta, coincide temporalmente con flussi turistici stagionali e che abbia periodi di inattività non inferiori a 70 giorni continuativi o 120 giorni non continuativi.

Quando ricorrano i periodi di maggiore produzione riconducibili alle fattispecie sopra individuate, per cui occorra procedere all'assunzione temporanea di lavoratori, è necessario che il ricorso a tale tipo di assunzioni sia contenuto nel tempo strettamente necessario.

Nell'arco dello stesso ciclo di attività stagionale non è consentito superare una durata massima complessiva di otto mesi per ogni singolo contratto, comprese le eventuali proroghe.

Art. 72 - Individuazione della Stagionalità - Le Parti demandano alla contrattazione di secondo livello l'individuazione delle attività con carattere di stagionalità nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva, che non possono in ogni caso

superare complessivamente i 6 (sei) mesi nell'arco dell'anno solare. Il limite massimo di durata del contratto a tempo determinato, 36 mesi, non trova applicazione nei confronti delle attività stagionali, spetta alle Parti in sede di contrattazione aziendale la determinazione di ulteriori periodi di durata.

Art. 73 - Aumenti periodici di anzianità - Diritto di Precedenza - Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato del lavoratore già impiegato a termine, il datore deve tener conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso lo stesso datore, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici d'anzianità, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi.

a) Il lavoratore con contratto a termine non stagionale che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

b) Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionale, definita come all'articolo precedente, ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività.

Il diritto di precedenza di cui ai precedenti punti a) e b) può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in forma scritta al datore di lavoro la propria volontà in tal senso, entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Nota a Verbale

Le Parti in sede di contrattazione aziendale possono prevedere periodi differenti di prestazione dell'attività al fine della determinazione del diritto di precedenza.

Art. 74 - Ferie e Tredicesima - Festività Abolite - Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie e la tredicesima mensilità, saranno corrisposte e frazionate per 365esimi, quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

Per le festività abolite cadenti nel periodo di lavoro determinato si fa riferimento all'art. 160 del presente contratto.

Nota a Verbale

Fermo restando quanto previsto dalla vigente legislazione in materia di contratto a tempo determinato, le Parti, in sede aziendale e/o territoriale, potranno valutare l'opportunità di individuare, ulteriori casistiche, relative alle lettere a), b), c), e d) di cui al comma 7, art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001 e riconducibili alle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo di cui all'art. 1 del medesimo decreto.

TITOLO XV (4°)

Il Contratto di Lavoro di Somministrazione (Ex Lavoro Interinate)

Art. 75 - Lavoro Somministrato, ex Lavoro Interinale - E' il contratto in base al quale l'impresa (utilizzatrice) può richiedere manodopera ad una delle agenzie autorizzate (somministratori) iscritte in un apposito Albo. Il ricorso al contratto di lavoro in somministrazione, potrà avvenire sia per i rapporti a tempo indeterminato che a tempo determinato, nonché per i rapporti a tempo parziale, fermo restando l'applicazione delle norme contenute nel D.Lgs n. 61/2000 e successive modifiche e integrazioni. Il lavoro somministrato è disciplinato dal D.Lgs 10 settembre 2003, n. 276 (cd Legge Biagi) e successive modifiche apportate dal D.Lgs 2 marzo 2012, n. 24, L. 28 giugno 2012 n. 92, e secondo le disposizioni previste dal CCNL.

Il lavoratore somministrato, per tutta la durata della missione presso l'azienda, ha diritto a condizioni di base di lavoro e d'occupazione, complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello presenti in azienda, a parità di mansioni svolte.

Il datore di lavoro è tenuto ad informare i lavoratori somministrati presenti in azienda, mediante un avviso generale da affiggere in bacheca e/o all'interno dei locali ove i lavoratori svolgono l'attività lavorativa, dei posti vacanti nell'organico aziendale, in modo da consentire agli stessi, di aspirare ad occupare tali posti a tempo indeterminato.

Art. 76 - Esercizio dell'Attività di Somministrazione - E' consentito solo alle "Agenzie per il lavoro" che siano state previamente autorizzate dal Ministero del lavoro.

I requisiti per l'ottenimento dell'autorizzazione sono disciplinati dall'art. 4 D.Lgs. 276/2003.

Inoltre, al fine di garantire l'onorabilità delle persone chiamate a gestire l'Agenzia, sono previsti specifici requisiti soggettivi per gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti muniti di rappresentanza e i soci accomandatari.

Infine, oltre ad essere in possesso dell'autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro, l'Agenzia è tenuta a rispettare integralmente le disposizioni del presente CCNL inclusa la contribuzione ai fondi bilaterali di cui agli artt. 181, 182, 183, 184 e 185.

Dichiarazione a Verbale

Per i dipendenti propri delle Agenzie di Somministrazione Lavoro si applica il presente CCNL.

Art. 77 - Il contratto di somministrazione a tempo indeterminato - Può essere stipulato con una delle agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alle Sezioni I e II dell'Albo nazionale informatico delle agenzie per il lavoro, soltanto per le seguenti lavorazioni e/o attività:

- a. per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatica, compresa la progettazione e manutenzione di reti Internet ed extranet, siti Internet, sistemi informatici, sviluppo di 'software' applicativo, caricamento dati;
- b. per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- c. per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- d. per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;

e. per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;

f. per attività di 'marketing', analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;

g. per la gestione di 'call-center', nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al Regolamento (CE) n. 1260/99, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;

h. per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento alla edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedono più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa.

Dichiarazione a Verbale

Le Parti potranno individuare altre lavorazioni e/o attività per l'instaurazione di ulteriori contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 78 - Il contratto di somministrazione a tempo determinato - Può essere stipulato con una delle agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alle Sezioni I e II dell'Albo nazionale informatico delle agenzie per il lavoro.

Il contratto di somministrazione a termine può essere stipulato ogni qualvolta l'azienda debba fronteggiare particolari problemi legati a motivate ragioni di carattere tecnico, organizzativo o sostitutivo, anche per necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti.

Tali ragioni devono essere espressamente indicate nel contratto stipulato tra il somministratore e l'utilizzatore.

E' ammessa la somministrazione a termine se il contratto è stipulato per sostituzione di lavoratori assenti ovvero se si tratta di somministrati in mobilità con contratto non superiore a 12 mesi (art. 20, co. 5 bis, D.Lgs. 10.9.2003, n. 276); in queste ipotesi l'attivazione a termine non necessita di causale (Min. lav. circ. 34/2010).

Le disposizioni di cui sopra, non trovano applicazione qualora il contratto di somministrazione a tempo determinato viene utilizzato per l'impiego:

- di soggetti disoccupati che percepiscono da almeno sei mesi l'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali o ridotti;
- di soggetti percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga da almeno sei mesi;
- di lavoratori considerati svantaggiati o molto svantaggiati, così come definiti dal Regolamento CE n. 800/2008.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può, inoltre, essere concluso in tutti i casi previsti dall'art. 61 del presente CCNL (disciplina del lavoro a tempo determinato), qualora non siano reperibili lavoratori, iscritti nelle liste di collocamento della Sezione circoscrizionale territorialmente competente, disponibili all'assunzione a tempo determinato, con le caratteristiche professionali richieste dalla azienda.

Art. 79 - I lavoratori Definiti "Vantaggiati o molto Svantaggiati" - In base al regolamento CE 800/2008, si definisce lavoratore svantaggiato chiunque rientri in una delle seguenti categorie:

1. chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
 2. chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale;
 3. lavoratori che hanno superato i 50 anni di età;
 4. adulti che vivono soli o con una o più persone a carico;
 5. lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno il 25% la disparità media uomo-donna;
 6. membri di una minoranza nazionale all'interno di uno Stato membro che ha necessità di consolidare le proprie esperienze in termini di conoscenze linguistiche, di formazione professionale o di lavoro, per migliorare le prospettive di accesso ad una occupazione stabile;
- E' definito lavoratore molo svantaggiato colui senza lavoro da almeno 24 mesi.

Art. 80 - Somministrazione di Lavoratori Svantaggiati - E' riconosciuta, in via sperimentale, alle Agenzie di somministrazione di lavoro la possibilità di fornire alle imprese lavoratori svantaggiati con un costo del lavoro ridotto rispetto a quello ordinario, art. 13 D.Lgs. 276/2003 e successive m.i..

Per contratti di almeno 6 mesi, in presenza di un piano individuale di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro e, per contratti di durata compresa tra 9 e 12 mesi, è possibile detrarre dalla retribuzione dovuta le somme eventualmente percepite dal lavoratore stesso a titolo di ammortizzatore sociale.

Art. 81 - Forma del Contratto - Certificazione del Contratto - La forma scritta è obbligatoria ai fini della validità del contratto di somministrazione. In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'azienda utilizzatrice.

E' consentita la certificazione del contratto di lavoro mediante richiesta all'ente nazionale bilaterale delle Organizzazioni autonome "ENBOA".

Art. 82 - Cause di Esclusione - Ai sensi dell'art. 20, comma 5), D.Lgs. n. 276/03, il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24), legge 23.7.91 n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi secondo quanto indicato dagli artt. 28, 29 e 30, D.Lgs. n. 81/08 e successive modifiche.

Dichiarazione a Verbale

Le Parti in sede di contrattazione aziendale potranno prevedere ulteriori cause di divieto di ricorso al lavoro somministrato.

Art. 83 - Proroga del Contratto - Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere prorogato senza alcuna maggiorazione retributiva:

- per un massimo di 4 (quattro) volte e per una durata complessiva delle proroghe non superiore a 24 (ventiquattro) mesi;
- in caso di sostituzione di lavoratori assenti, per l'intera durata dell'evento che ha determinato tale sostituzione;
- negli altri casi, permanendo le condizioni che hanno dato origine all'utilizzo del lavoratore.

Art. 84 - Retribuzione - Nel rispetto del principio generale di pari trattamento del lavoratore somministrato rispetto ai lavoratori di pari livello dell'azienda utilizzatrice per il calcolo della retribuzione effettiva erogata al lavoratore somministrato si fa riferimento agli istituti e parametri previsti dal presente CCNL.

Per tutta la durata della missione presso un utilizzatore, i lavoratori dipendenti hanno diritto alle condizioni normative, economiche e contributivi previsti dal presente CCNL, in quanto le Agenzie di somministrazione di lavoro rientrano nella sfera previste nella presente contrattazione collettiva.

Art. 85 - Calcolo della retribuzione - Nel rispetto del principio generale di pari trattamento del lavoratore somministrato rispetto ai lavoratori di pari livello dell'azienda utilizzatrice per il calcolo della retribuzione effettiva erogata al lavoratore somministrato si fa riferimento agli istituti e parametri previsti dal presente CCNL. Ai lavoratori con contratto di somministrazione sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, comprese le prestazioni erogate dall'ENMOA. Le Agenzie di somministrazione sono tenute al rispetto integrale degli artt. 181, 182 e 183 relativi all'ente ENMOA.

Art. 86 - Comunicazioni al sindacato - L'azienda utilizzatrice comunica ogni dodici mesi, comunque entro il 31 gennaio di ogni anno, alla RSA ed in mancanza alla Organizzazione Sindacale firmataria il presente CCNL il numero dei contratti 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, Analoga comunicazione sarà effettuata all'Ente Regionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome "ERBOA".

Art. 87 - Primo Contratto o Prima Missione a Termine senza Indicazione delle Ragioni - Non è richiesto nell'ipotesi di primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore ed un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato, il requisito dell'indicazione delle ragioni (tecniche, organizzative, produttive o sostitutive).

Le ragioni di cui sopra, non sono richieste nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga in un processo organizzativo

determinato dalle seguenti ragioni di cui all'art. 5, c. 3, D.Lgs. 6.9.2001, n. 368:

1. processo organizzativo determinato;
2. avvio di una nuova attività;
3. lancio di un prodotto o di un servizio innovativo;
4. implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico;
5. fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
6. rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente.

Nel limite complessivo del 10% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva.

Non occorre altresì, l'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, qualora il contratto di somministrazione preveda 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 percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno 6 mesi;
- c) di lavoratori definiti "svantaggiati o molto svantaggiati";
- d) di lavoratori che abbiano già compiuto il 25° anno di età che risultino i soli a sostenere il nucleo familiare, con una o più persone fiscalmente a carico, (tale situazione deve risultare dal certificato dello stato di famiglia ovvero da dichiarazione sostitutiva).

Art. 88 - Computo dei Lavoratori - I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'utilizzatore ai fini di legge e del presente CCNL.

Ai sensi dell'art. 22, c. 5, D.Lgs. 276/2003 i lavoratori somministrati devono invece essere inclusi nel calcolo dei dipendenti dall'utilizzatore ai fini dell'applicazione della normativa in tema di igiene e sicurezza del lavoro.

Art. 89 - Potere Direttivo e Disciplinare - Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione ed il controllo dell'utilizzatore.

Il datore di lavoro (l'Agenzia) rimane titolare di tale potere solo nella fase di assegnazione all'utilizzatore e nelle fasi precedenti e successive allo svolgimento della prestazione.

Lo sdoppiamento del potere direttivo nei termini suddetti comporta per il lavoratore un obbligo di diligenza nei confronti sia del somministratore sia dell'utilizzatore, verso il quale l'obbligo stesso è parametrato facendo riferimento ai lavoratori comparabili dipendenti dall'utilizzatore.

Anche il dovere di fedeltà trova attuazione nei riguardi tanto del somministratore che dell'utilizzatore.

Nei confronti di quest'ultimo si sostanzia prevalentemente nell'obbligo di astenersi dal compimento di atti suscettibili di arrecare pregiudizio all'organizzazione produttiva; viceversa nei confronti del somministratore la fedeltà del lavoratore si concretizza essenzialmente nell'obbligo di non concorrenza.

L'esercizio del potere disciplinare è riservato al somministratore, ma spetta all'utilizzatore il compito di comunicare al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione disciplinare.

Art. 90 - Responsabilità - Il somministratore e l'utilizzatore hanno le seguenti responsabilità:

1. responsabilità solidale per la corresponsione dei trattamenti retributivi e contributivi dovuti al lavoratore. Tale responsabilità è illimitata sia temporalmente che quantitativamente;
2. responsabilità civile poiché l'utilizzatore risponde nei confronti di terzi dei danni ad essi arrecati dal prestatore di lavoro nell'esercizio delle sue mansioni.

Art. 91 - Infortuni sul Lavoro - In caso di infortunio subito dal lavoratore somministrato è da escludersi la responsabilità della società di somministrazione, ove questa abbia delegato l'obbligo di formazione sui rischi sulla sicurezza all'utilizzatore.

Art. 92 - Salute e Sicurezza sul Lavoro - Il somministratore deve informare il lavoratore sui rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività produttiva in generale, nonché formare e addestrare i lavoratori all'uso delle attrezzature necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa (c. 5, art. 23 D.Lgs. 276/2003); è rimessa all'autonomia delle parti contraenti la possibilità di trasferire tali obblighi in capo all'utilizzatore mediante il contratto di somministrazione, con l'unico limite di darne indicazione nel contratto di lavoro.

In capo all'utilizzatore grava poi un obbligo di informazione specifica, nel caso di mansioni che richiedono una sorveglianza medica speciale; lo stesso utilizzatore è anche tenuto all'osservanza nei riguardi del lavoratore somministrato di tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza di cui al D.Lgs. 81/2008.

TITOLO XV (5°)

Lavoro Parziale o Part-Time

Art. 93 - Allo scopo di utilizzare le possibili occasioni di lavoro e nell'intento di favorire l'occupazione e la flessibilità, le Parti concordano sull'opportunità di ricorrere a prestazioni con orario inferiore a quello contrattuale.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale, sia per le nuove assunzioni che per il personale in servizio può essere di tipo:

1. orizzontale, quando la riduzione dell'orario è relativa al normale orario giornaliero di lavoro;
2. verticale, quando la prestazione lavorativa si svolge a tempo pieno solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
3. misto, quando la prestazione lavorativa viene resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempra giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

Art. 94 - Forma del contratto - Certificazione del contratto - Il rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati oltre agli elementi richiesti dal D.Lgs. 152/97 e dall'art.

6 D.Lgs. 297/02, i seguenti elementi: 1. il periodo di prova per i nuovi assunti;

2. la durata della prestazione lavorativa e dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Il datore di lavoro può richiedere la certificazione del contratto di lavoro mediante richiesta da presentarsi all'ente bilaterale regionale ERBOA di competenza.

Art. 95 - Condizioni e modalità - La prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti:

a. 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;

b. 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;

c. 532 ore, nel caso di orario ridotto al normale orario annuale;

I predetti limiti non si applicano ai rapporti di lavoro a tempo parziale instaurati con lavoratori che all'atto dell'assunzione siano occupati presso altro datore di lavoro.

Art. 96 - Trasformazione del contratto - Il datore di lavoro valuterà le possibilità di trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a part-time, in relazione alle esigenze aziendali e del lavoratore e quando ciò sarà compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere.

Le domande saranno prese in considerazione in ordine cronologico di presentazione:

1. se consegnate al datore di lavoro entro 72 ore dall'avvenuta comunicazione scritta;

2. se presentate da lavoratori adibiti alle stesse mansioni di quelli da assumere a tempo parziale;

3. qualora l'azienda sia in grado di reperire altri lavoratori delle stesse mansioni, disponibili al tempo pieno.

Al lavoratore è altresì riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, motivate dalla necessità di:

4. assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;

5. accudire i figli fino al compimento dei sette anni;

6. studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea;

7. accudire i figli, al rientro da periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale fino ai tre anni di vita del bambino.

Nei casi di riconversione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, il lavoratore deve presentare richiesta scritta al datore di lavoro almeno 60 giorni prima della data prevista di trasformazione a full time.

Negli altri casi in cui il lavoratore, il cui rapporto sia stato in precedenza trasformato da tempo pieno a tempo parziale, chieda di ritornare a full time, l'azienda, ove intenda procedere a nuove assunzioni a tempo pieno, per le medesime mansioni, prenderà in considerazione in via prioritaria, ma non esclusiva le relative richieste, purché già presentate per iscritto.

Art. 97 - Clausole flessibili e clausole elastiche - All'atto della stipula del contratto o successivamente nel corso del suo svolgimento con specifico patto scritto, datore di lavoro e lavoratore potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di:

1. clausole flessibili, relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;

2. clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto.

Con riferimento a quanto previsto dall'ipotesi di cui al punto 1) il datore di lavoro ha facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di singoli dipendenti a tempo parziale, dandone preavviso ai lavoratori interessati 5 giorni prima.

In presenza di emergenze tecniche e/o produttive, il termine di preavviso potrà essere ridotto fino a 2 giorni lavorativi.

Con riferimento a quanto previsto dall'ipotesi di cui al punto 2) il datore di lavoro ha la facoltà di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, dandone preavviso ai lavoratori interessati almeno 5 giorni prima.

In presenza di emergenze tecniche e/o produttive, il termine di preavviso potrà essere ridotto fino a 2 giorni lavorativi.

Il lavoratore ha il diritto di richiedere la revoca ovvero la modifica delle clausole flessibili ed elastiche, mediante comunicazione scritta di modifica del patto.

Tale comunicazione deve essere presentata con un preavviso di almeno 5 giorni, nei casi documentati di:

1. patologie oncologiche per le quali sussista una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, o quelle riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa (ex Legge 104/1992);

2. lavoratore con figlio convivente portatore di handicap (ex Legge 104/1992).

Al venir meno delle condizioni sopra indicate che hanno dato luogo alla revoca o modifica delle clausole flessibili o elastiche, potrà essere ripristinato il patto originario.

Al lavoratore che effettua una prestazione lavorativa soggetta a clausole elastiche o flessibili spetta una maggiorazione retributiva pari al 10% della retribuzione base, di cui all'art. 152 del presente CCNL.

Nota a Verbale

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

Art. 98 - lavoro supplementare - E' previsto lo svolgimento di un orario di lavoro oltre l'orario concordato tra le parti ed entro il limite del tempo pieno nel caso di particolari esigenze aziendali:

1) per soddisfare commesse di lavoro impreviste;

2) per fronteggiare punte di più intensa attività nei periodi festivi;

3) per perdita temporanea di forza lavoro;

4) per sostituzione lavoratori assenti.

Il numero massimo di ore di lavoro supplementare consentito è pari a 4 ore giornaliere per un massimo di 20 giorni lavorativi nel semestre.

L'eventuale superamento delle ore giornaliere e del periodo consentito equipara il rapporto di lavoro, ad un lavoro a tempo parziale con orario più ampio dell'originale rapporto e, al limite, ad un rapporto a tempo pieno.

In caso di lavoro supplementare al lavoratore spetta la maggiorazione del 15% (quindici per cento) sulla retribuzione oraria globale di fatto, mentre non vi è incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Nota a Verbale

Resta ferma la facoltà delle Parti a livello nazionale, territoriale e/o aziendale di individuare ulteriori ipotesi di applicabilità del lavoro supplementare nei casi di rapporti a tempo parziale.

Art. 99 - Lavoro straordinario - Ai lavoratori con contratto 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 CCNL.

La maggiorazione retributiva da applicare nel caso di lavoro straordinario coincide con quella dei lavoratori a tempo pieno, disciplinata dall'art. 137.

TITOLO XV (6°)

Contratto Lavoro Intermittente

Art. 100 - Per prestazioni lavorative di carattere discontinuo od intermittente e per i casi di svolgimento del lavoro straordinario, è consentita la stipula del contratto di lavoro intermittente.

Il lavoro intermittente è rivolto a lavoratori con più di 55 anni di età (a partire dal 55mo anno compiuto), e con soggetti con meno di 24 anni di età (23 anni e 364 giorni), fermo restando che in tale ultimo caso, le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il giorno antecedente il compimento del 25mo anno di età.

Il ricorso al lavoro intermittente è consentito nei seguenti casi:

- a) per prestazioni da rendersi nel fine settimana, nel periodo delle ferie estive, natalizie e pasquali;
- b) per le attività indicate nell'Allegato al RD n. 2657/1923;
- c) per le attività stagionali definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e s.m.i. ed inoltre per le stagionalità legate alla disponibilità delle materie prime e/o di consumo, fortemente condizionate dalla domanda dei consumatori, nonché per le attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore di appartenenza dell'azienda, quali le attività concentrate in periodi dell'anno e/o finalizzate a rispondere ad un'intensificazione della domanda o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività.

d) limitatamente al periodo dei saldi di fine stagione, secondo quanto stabilito dalla regione ove è ubicata la sede lavorativa dell'azienda.

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

- per "Fine Settimana" il periodo che va dal venerdì dopo le ore 13:00, fino alle ore 6:00 del lunedì;
- per "Ferie Estive" il periodo che va dal 1° giugno al 30 settembre;
- per "Vacanze Natalizie" il periodo che va dal 1° dicembre al 10 gennaio;

- per "Vacanze Pasquali" il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il lunedì dell'Angelo.

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

- unità produttive il cui periodo di apertura al pubblico in località anche diverse da quella della sede della ditta, coincide temporalmente con flussi turistici stagionali e che abbia periodi di inattività non inferiori a 120 giorni o 150 giorni non continuativi;

- ricorrenze di eventi e festività ovvero occasioni civili, religiose e della tradizione popolare.

Nota a Verbale

Le Parti demandano all'ente bilaterale nazionale ENBOA, di concerto con gli enti bilaterali regionali ERBOA, in sede di contrattazione di secondo livello, l'individuazione di altre esigenze che necessitano del ricorso al lavoro intermittente.

Art. 101 - Indennità di Disponibilità - Nei casi di contratto di lavoro con obbligo di risposta, il lavoratore si impegna contrattualmente a rispondere alla "chiamata" al lavoro del datore di lavoro, e come controprestazione ha diritto a un'indennità di disponibilità mensile, in aggiunta alla retribuzione maturata per le ore di lavoro effettivamente prestato, divisibile in quote orarie, pari al 25% della retribuzione mensile.

La retribuzione da prendere come base di riferimento per la determinazione dell'indennità è costituita dalla paga base, come da art. 152 del presente CCNL.

In caso di malattia o altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto ad informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento; in questo periodo egli non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

Qualora il lavoratore non adempia a tale obbligo, perde il diritto all'indennità di disponibilità.

Nel caso in cui non sia pattuito l'obbligo di risposta, al lavoratore non spetta l'indennità di disponibilità e, correlativamente, egli non è obbligato a rispondere alla chiamata.

Art. 102 - Periodi di Inattività - Nel periodo in cui resta a disposizione del datore di lavoro senza essere chiamato, il lavoratore a chiamata non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati, né matura alcun trattamento economico e normativo, ad eccezione dell'eventuale indennità di disponibilità.

Art. 103 - Trattamento economico - Il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati ed a parità di mansioni svolte, un trattamento economico complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello.

Oltre alla normale retribuzione ha diritto alle prestazioni erogate dall'ente bilaterale ENMOA. A tal fine, il datore di lavoro dovrà versare una quota contributiva mensile pari al 12% (dodici per cento), come da artt. 181, 182 e 183 del presente CCNL, da calcolarsi sulla paga base nazionale di cui all'art. 152 del presente CCNL, con esclusione dell'importo di € 25,00 (venticinque/00) a titolo di una tantum, e della

percentuale del 2% (due per cento) a titolo di assistenza sanitaria integrativa.

Il lavoratore non ha diritto alle prestazioni per l'assistenza sanitaria integrativa.

Art. 104 - Malattia professionale e infortunio - In caso di malattia professionale e infortunio sul lavoro che si verificano in ragione del rapporto di lavoro (durante la chiamata) il lavoratore ha diritto delle condizioni previste dal presente CCNL.

TITOLO XV (7°) **Lavoro Ripartito o Job Sharing**

Art. 105 - E' il contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori dipendenti svolgono il medesimo lavoro alternandosi in un certo orario, lasciando loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro con garanzia d'esecuzione, assumendo in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa.

Il contratto di lavoro ripartito può essere stipulato sia a tempo indeterminato ovvero determinato.

Ogni lavoratore dipendente resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa.

Le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori dipendente coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale salvo il caso in cui, su richiesta del datore di lavoro, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un contratto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c.

In caso di licenziamento, per motivi disciplinari, di uno dei lavoratori coobbligati, il lavoratore superstite potrà, entro 7 giorni dall'evento, rendersi disponibile ad eseguire l'intera prestazione o proporre, al datore di lavoro, un candidato alla sostituzione del lavoratore licenziato.

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

Art. 106 - Trattamento Economico - Contribuzione ENMOA - Ai lavoratori ripartiti verrà applicata la normativa del presente CCNL. Il lavoratore dipendente che stipula un contratto di lavoro ripartito, a parità di mansioni, deve ricevere lo stesso trattamento del prestatore di lavoro subordinato.

Al lavoratore ripartito spetta anche lo stesso trattamento contributivo relativo alle prestazioni ENMOA come da artt. 181, 182 e 183 del presente CCNL.

TITOLO XV (8°) **Telelavoro**

Art 107 - E' prevista l'organizzazione del lavoro a distanza attraverso l'utilizzo di sistemi informatici e l'esistenza di una rete di comunicazione fra il Telelavoratore (lavoratore dipendente) e il datore di lavoro.

Il telelavoratore ha gli stessi diritti dei lavoratori dipendenti che svolgono l'identica attività nei locali dell'azienda. In quanto compatibile il telelavoratore è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo del datore di lavoro.

Art. 108 - Tipi di Telelavoro - Il Telelavoro può essere di tre tipi:

1. domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore;
2. mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;
3. remotizzato o a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore, né con gli uffici aziendali.

Il Telelavoro domiciliare e remotizzato si applica esclusivamente ai telelavoratori subordinati.

Il Telelavoro subordinato può svolgersi anche con contratto a tempo parziale o a tempo determinato, sia esso domiciliare o remotizzato.

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

Art. 109 - Diritti sindacali - Il telelavoratore ha gli stessi diritti dei lavoratori dipendenti che operano all'interno dell'azienda, al quale deve essere garantita la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori.

Art. 110 - Trattamento economico - Il telelavoratore ha gli stessi diritti dei lavoratori dipendenti che operano all'interno dell'azienda con le medesime mansioni e/o qualifica. Ha altresì diritto alla medesima retribuzione come previsto dall'art. 152 del presente CCNL.

Al telelavoratore spetta anche lo stesso trattamento contributivo relativo alle prestazioni ENMOA come da artt. 181, 182 e 183 del presente CCNL.

Art. 111 - Sicurezza sul Lavoro - Il datore di lavoro è responsabile della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore. Qualora il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni previste dalla legge ed al telelavoratore è adeguata informazione in materia. Per poter verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza da parte del telelavoratore, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il lavoro richiedendone autorizzazione preventiva, qualora la prestazione sia svolta presso il domicilio del telelavoratore.

TITOLO XV (9°) **Lavoro a Progetto**

Art. 112 - Forma Scritta - Il contratto di lavoro a progetto è stipulato in forma scritta (art. 62, c. 1, D.Lgs. 276/03) e deve contenere, ai soli fini della prova, i seguenti elementi:

1. l'indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
2. descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire;
3. il risultato finale da conseguire;
4. corrispettivo e criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
5. forme di coordinamento del lavoratore a progetto con il committente sull'esecuzione, anche temporale, della prestazione, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
6. eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo il generale obbligo di salute e sicurezza cui il datore è tenuto per tutte le prestazioni rese nei locali dell'azienda (art. 62 D.Lgs. 276/2003).

Nota a Verbale

Datore di lavoro e collaboratore a progetto possono chiedere la certificazione del contratto di lavoro agli enti bilaterali ERBOA regionali, con le modalità previste dal presente CCNL.

Art. 113 - Corrispettivo Economico - Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito.

Tale compenso non può essere inferiore ai minimi retributivi stabiliti dall'art. 152 del presente CCNL, a parità di estensione temporale, sulla base delle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati.

Con riguardo alle attività di vendita diretta di beni e di servizi realizzate attraverso call center "outbound" (ossia attività di telemarketing con le quali vengono contattati soggetti terzi, che rappresentano potenziali clienti, senza che quindi vengano ricevute chiamate in entrata) a condizione che il collaboratore venga compensato sulla base del corrispettivo definito dalla presente contrattazione collettiva, non è richiesto che venga definito uno specifico progetto (art. 24 bis, c. 7, D.L. 22.6.2012, n. 83).

Nota a Verbale

Resta ferma la facoltà delle Parti a livello nazionale, territoriale e/o aziendale di individuare ulteriori figure professionali equiparabili alle mansioni svolte dai lavoratori subordinati.

Art. 114 - Sicurezza sul Lavoro - Se la prestazione si svolge nei luoghi di lavoro del committente, al collaboratore a progetto si applicano tutte le norme a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori (art. 3, c. 7, D.Lgs. 81/08).

Art. 115 - Forma Scritta - La collaborazione dei titolari di partita IVA è stipulata in forma scritta e deve contenere, ai soli fini della prova, i seguenti elementi:

1. l'indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione collaborativa;
2. descrizione della collaborazione, con individuazione del suo contenuto caratterizzante;
3. corrispettivo e criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
4. forme di collaborazione con il committente sull'esecuzione, anche temporale, della prestazione, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
5. eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore, fermo il generale obbligo di salute e sicurezza cui il datore è tenuto per tutte le prestazioni rese nei locali dell'Azienda (L. 81/2008).

In assenza di forma scritta, non sarà agevole (anche se sempre possibile), per il committente, dimostrare la riconducibilità della prestazione alla fattispecie contrattuale desiderata.

In assenza di una formalizzazione della collaborazione o di altri elementi idonei ricavabili in altro modo, provvederà a ricondurre la fattispecie contrattuale nell'ambito del lavoro subordinato.

Art. 116 - Salute e Sicurezza sul Lavoro - Il datore di lavoro che mette a disposizione l'utilizzo di una postazione fissa è tenuto ad informare il lavoratore sui rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività produttiva in generale, nonché formare e addestrare i lavoratori all'uso delle attrezzature necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa che debbono svolgere (co. 5, art. 23 D.Lgs. 276/2003).

In capo al datore di lavoro grava poi l'obbligo di:

1. informazione specifica, nel caso di mansioni che richiedono una sorveglianza medica speciale;
2. della tenuta all'osservanza nei riguardi del lavoratore di tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza di cui al D.Lgs 81/2008.

TITOLO XVI

Lavoratori di Prima Assunzione o Destinatari di Qualifica Superiore

Art. 117 - Al fine di favorire la mobilità verticale, le Parti hanno concordato quanto segue:

I lavoratori neoassunti a tempo indeterminato, con più di ventinove anni di età e destinati ai livelli IV° e III°, per acquisire le necessarie competenze professionali e conoscenze specifiche sulle procedure operative eseguite nell'azienda, potranno essere inizialmente inquadrati, per i periodi massimi di effettivo lavoro indicati nella seguente tabella, nel livello, o nei livelli, immediatamente inferiore/i rispetto a quelli riferibili alle mansioni di destinazione, con il relativo livello d'approdo, pur coincidenti con quelle svolte nella fase d'apprendimento.

Livello di Inquadramento	Livello di Approdo*	Periodo massimo
V Livello	IV Livello	18 mesi oltre il periodo di prova
IV Livello	III Livello	28 mesi oltre il periodo di prova

Le qualificazioni potranno essere consecutive e cumulative nel senso che un lavoratore assunto al V° livello, con profilo professionale di IV° livello, acquisirà entro 18 mesi il IV° livello ed entro i successivi 28 mesi il III° livello.

Il trattamento economico e normativo sarà quello del livello d'inquadramento.

Superato il periodo di prova ed i termini massimi che precedono, la progressione di carriera spettante per le mansioni effettivamente svolte non potrà essere posticipata per altre cause o ragioni.

Tutto quanto sopra previsto dovrà essere riportato nel contratto d'assunzione.

Inoltre, al fine di favorire la crescita professionale interna all'Azienda, è possibile istituire un percorso formativo, per fare acquisire al lavoratore già in forza, nei tempi programmati, la professionalità e l'inquadramento di livello superiore.

Tale percorso formativo è destinato ai collaboratori che svolgevano mansioni di V° o di IV° livello, rispettivamente destinatari del IV° o del III° livello.

Entrambi i casi che precedono richiedono la preventiva compilazione di un progetto formativo, conforme al progetto predisposto dall'Ente Bilaterale ERBOA, nel quale s'indicheranno le mansioni di livello superiore di destinazione, i tempi, i contenuti e i modi di formazione e di verifica (compresi i tempi ed i contenuti d'eventuali verifiche intermedie).

Il progetto formativo, per essere inoppugnabile, dovrà ottenere il preventivo consenso del lavoratore congiuntamente all'approvazione dell'Ente Bilaterale ERBOA.

Risolte positivamente le verifiche previste, il collaboratore avrà diritto al livello superiore dalla data di decorrenza prevista nel progetto e, in ogni caso, entro mesi tre dalla positiva verifica, con diritto al relativo trattamento economico e normativo.

TITOLO XVII

Lavoratori Invalidi o Diversamente Abili

Art. 118 - Nel caso d'assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori invalidi valgono le norme di legge e il presente CCNL.

Le Parti stipulanti il presente contratto, al fine di promuovere l'integrazione e l'inserimento lavorativo delle persone a validità ridotta in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, convengono di favorirne la collocazione nelle strutture aziendali rientranti nella sfera d'applicazione della Legge 12 marzo 1999, n. 68 e successive modifiche, avvalendosi degli strumenti agevolativi previsti anche nell'ambito delle convenzioni per l'inserimento, compatibilmente con le possibilità tecniche - organizzative delle aziende.

In occasione di avviamento di lavoratori diversamente abili, effettuati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, l'azienda verificherà le opportunità per agevolare l'integrazione dei soggetti e utilizzarne al meglio le attitudini lavorative.

Nel caso in cui non siano riscontrate concrete possibilità di idonea occupazione nella struttura organizzativa dell'azienda, si attiveranno gli opportuni interventi presso le strutture pubbliche preposte, affinché sia realizzato l'avviamento in un'altra unità.

A livello territoriale, si studieranno le iniziative idonee, affinché gli enti bilaterali ERBOA organizzino corsi/percorsi specifici atti a formare ed immettere nel mercato del lavoro soggetti diversamente abili, favorendone l'utile collocazione in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle unità.

Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di disabili e i permessi fruiti direttamente dai lavoratori diversamente abili, si fa riferimento a quanto previsto in materia dalla legge n. 104/92.

TITOLO XVIII **Occupazione Femminile**

Art. 119 - Le Parti s'incontreranno periodicamente a livello nazionale e regionale, al fine di realizzare azioni positive a favore dell'occupazione femminile.

A tal proposito, saranno costituiti comitati per le pari opportunità, per la progettazione e l'attuazione delle suddette iniziative, anche utilizzando le risorse pubbliche di sostegno.

TITOLO XIX **Occupazione Stranieri**

Art. 120 - Le Parti preso atto del costante aumento del fenomeno migratorio nel nostro Paese e dell'occupazione dei cittadini stranieri, ritengono necessario affrontare tale tematica e concordano di promuovere iniziative finalizzate all'integrazione, alle pari opportunità, alla formazione di tale categoria di lavoratori, anche attraverso attività di studi e di ricerca finalizzate alla promozione d'interventi mirati ai diversi livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale ed aziendale).

Le Parti s'impegnano a promuovere condizioni di parità all'accesso a tutte le forme d'impiego previste dal presente CCNL, compatibilmente con le condizioni legali di soggiorno in Italia, del cittadino straniero.

Le Parti infatti, consapevoli delle problematiche connesse alle differenze linguistiche, culturali nonché alle problematiche legate all'integrazione lavorativa dei soggetti di cui trattasi, stante le ripercussioni nell'ambito del lavoro regolare e del fenomeno infortunistico, convengono di affidare all'ENBOA e agli ERBOA e al FORMOA, un ruolo attivo anche per ottenere finanziamenti atti a:

1. razionalizzare ed incrementare la formazione integrativa dei lavoratori migranti;
2. attuare corsi di lingua italiana e formazione specifica;
3. attuare programmi di formazione interculturale finalizzati sia al miglioramento della comunicazione tra le varie etnie, sia all'acquisizioni dei fondamentali principi civici del nostro ordinamento (doveri e diritti del cittadino).

Gli enti bilaterali ERBOA regionali dovranno determinare un piano d'azione che realizzi:

4. la possibilità di fornire corsi d'alfabetizzazione con mutualità dei costi;
5. la razionalizzazione delle iniziative dei soggetti per la formazione preventiva;
6. l'attuazione dei programmi di formazione civica.

TITOLO XX

Cessione - Trasformazione dell'Azienda

Art. 121 - Per il trapasso, la cessione ed il fallimento dell'azienda si fa riferimento alle disposizioni di legge.

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda e quando l'azienda cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l'indennità prevista nel presente CCNL per il caso di licenziamento, l'azienda 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 CCNL sulla precedente azienda, come se avvenisse il licenziamento.

TITOLO XXI

Classificazione del Personale

Art. 122 - I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 5 (cinque) livelli, alla quale corrispondono i livelli retributivi.

L'inquadramento delle varie mansioni nelle singole categorie, verrà effettuato sulla base della declaratoria e dei profili sotto enunciati.

I profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in esse considerate ed hanno valore esemplificativo minimo.

Resta fermo che l'assegnazione dei lavori alle diverse categorie deve essere effettuata in base alle mansioni dagli stessi in concreto esercitate, indipendentemente dalle denominazioni usate dalle Parti.

Primo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi e/o 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.

Esemplificazioni

1. Dipendenti che svolgono mansioni direttive, direttore o gerente;
2. Capo agenzia con autonomia tecnica amministrativa di gestione;
3. Altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta elencazione.

Secondo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguate esperienze, ed 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.

Esemplificazioni

1. Assistente di direzione;
2. Capo agenzia con funzioni tecniche ed amministrative subordinate;
3. Capo contabile;
4. Capo servizio di personale;
5. Operatore e/o procuratore doganale catering;
6. Capo ufficio catering;
7. Supervisore catering;
8. Capo CED;
9. Responsabile di settore commerciale senza autonomia;
10. Analista amministrativo di gestione;
11. Capo cuoco;
12. Capo barman;
13. Capo laboratori di pasticceria e gelateria;
14. Altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

Terzo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché addetti a lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche.

Esemplificazioni

1. Impiegato amministrativo di concetto;
2. Analista programmatore C.E.D.;
3. Corrispondente con mansioni di concetto;
4. Tecnico diplomato responsabile degli impianti tecnici;
5. Economo con responsabilità degli acquisti;
6. Traduttore e/o corrispondente in lingue estere;
7. Addetto alla promozione ed al marketing;
8. Infermiere diplomato;
9. Impiegato con buona conoscenza di lingue estere;
10. Addetto all'assistenza e/o accompagnamento di viaggi e/o partenza;
11. Traduttore e/o corrispondente in lingue estere;
12. Segretario con funzioni di ricevimento;
13. Animatore turistico in villaggi turistici;
14. Operatore specializzato provetto;
15. Cuoco unico con la totale responsabilità del reparto di cucina;
16. Barman;
17. Maitre;
18. Primo pasticciere;
19. Primo gelataio;
20. Cameriere di rango;
21. Parrucchiere;
22. Estetista;
23. Istruttore di nuoto con brevetto;
24. Conducente di mezzi pesanti;
25. Altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

Quarto livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche.

Esemplificazioni

1. Impiegato d'ordine;
2. Fatturista;
3. Preparatore di commissione;
4. Dattilografo;
5. Sedarista;
6. Operatore su macchine contabili non richiedenti elevate capacità;
7. Addetto al centralino;
8. Cassiere di bar, ristorante self service, tavola calda, pasticceria, gelateria;
9. Impiegato con conoscenza di una lingua estera addetto all'accompagnamento dei clienti agli arrivi ed alle partenze;
10. Addetto ai servizi turistici e/o biglietterie ferroviarie, aeree, marittime ed automobilistiche nazionali;
11. Hostess;
12. Animatore turistico;
13. Operaio qualificato che sulla base di indicazioni esegue lavori di normale difficoltà;
14. Cuoco di cucina nelle aziende alberghiere con menù fisso e le cui prestazioni sono fornite con carattere di semplicità e ripetitività;
15. Demi chef;
16. Pasticcere;
17. Gelatiere;
18. Banconiere qualificato di pasticceria e/o gelateria;
19. Piazzaiolo;
20. Cameriera di sala; Barista;
21. Autista;
22. Giardiniere;
23. Guardia giurata;
24. Portiere unico;
25. Assistente bagnanti con brevetto;
26. Conducente di automezzi leggeri;
27. Altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

Quinto livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche.

Esemplificazioni

1. Fattorino;
2. Guardiano diurno e/o notturno;
3. Custode;
4. Usciere;
5. Commis di cucina, ristorante, bar, banco bar, self service, tavola calda;
6. Lavandaio;
7. Garagista;
8. Addetto alla portineria;
9. Facchino ai piani ed ai bagagli;
10. Cameriere ai piani;
11. Cameriere nei villaggi turistici;
12. Aiuto cameriere ai vini, agli antipasti e trinciatore;
13. Addetto ai servizi di spiaggia;
14. Bagnino
15. Altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

Riepilogo delle categorie nei rispettivi livelli	
Classificazione	Qualifiche
Livello 1°	Impiegato con funzioni direttive
Livello 2°	Impiegato di concetto S. operaio specializzato provetto
Livello 3°	Impiegato di concetto operaio specializzato
Livello 4°	Impiegato d'ordine operaio qualificato
Livello 5°	Impiegato esecutivo operaio comune

Agli effetti della interpretazione autentica e dell'applicazione del presente CCNL la dizione "lavoratore e/o dipendente" s'intende indicativa della categoria, impiegati ed operai.

Per le clausole che interessano una sola categoria di lavoratori vengono usate le dizioni separate, di impiegati od operai.

TITOLO XXII

Mansioni Promiscue - Mutamento Mansioni - Jolly

Art. 123 - Il lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse qualifiche, sarà inquadrato nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione, quando le mansioni relative alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile e prevalente, sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

Art. 124 - Al lavoratore dipendente che viene normalmente adibito, per oltre due mesi, a mansioni per le quali è prevista una retribuzione superiore a quella che percepisce, deve essere corrisposta la retribuzione propria della mansione superiore.

Qualora l'esercizio delle mansioni si prolunghi oltre quattro mesi consecutivi, il dipendente deve essere inquadrato nella categoria superiore salvo che la temporanea assegnazione a mansioni superiori non abbia avuto luogo per sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

Art. 125 - Vengono considerati Jolly quei lavoratori dipendenti cui l'azienda non assegna una specifica mansione, per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente nell'azienda stessa.

L'inquadramento dei jolly sarà al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte.

TITOLO XXIII

Orario di Lavoro

Art. 126 - La durata normale del lavoro contrattuale effettivo per la generalità delle aziende è fissato in 40 (quaranta) ore settimanali e di norma di 8 (otto) ore giornaliere, che può essere distribuito su 5 (cinque) o 6 (sei) giornate lavorative; in questo ultimo caso la cessazione dell'attività lavorativa avverrà, di norma entro le ore 13 del sabato.

Esemplificazione:

1. orario di lavoro su 5 (cinque) giorni - Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 (quaranta) ore, si realizza attraverso la prestazione di 5 (cinque) giornate lavorative di 8 (otto) ore, da effettuarsi nei giorni dal lunedì al venerdì;

2. orario di lavoro su 6 (sei) giorni - Tale forma di articolazione si realizza attraverso la redistribuzione in sei giornate lavorative dell'orario settimanale che resta sempre di 40 (quaranta) ore, fermo restando che la cessazione dell'attività lavorativa avverrà entro le ore 13 (tredici) del sabato.

La durata massima dell'orario di lavoro è fissata in 48 ore medie settimanali, comprese le ore straordinarie, calcolate su un periodo di 12 (dodici) mesi, così come previsto dall'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 66/2003.

Ad esso è commisurata la retribuzione.

Per lavoro effettivo si intende ogni attività che richiede un'applicazione assidua e continuativa; conseguentemente non sono comprese nella dizione di cui sopra quelle occupazioni che richiedono per loro natura o nella specificità del caso, un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, comunque tutto quanto previsto dall'art. 5 del R.D. n. 1955 del 10 settembre 1923.

Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo le soste durante il lavoro superiore a 15 (quindici) minuti, nonché quelle comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero, il tempo per recarsi sul posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

La durata normale di lavoro per il lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa di cui è fissato nei limiti previsti dalle leggi vigenti.

La distribuzione dell'orario di lavoro non potrà essere suddivisa in più di tre frazioni.

In relazione alle particolari esigenze delle Aziende, al fine di migliorare il servizio ai consumatori, con particolare riguardo ai flussi di clientela e di utenza, l'orario complessivo annuale di lavoro, pari a 40 (quaranta) ore settimanali per 52 settimane annue, potrà essere distribuito nel corso dell'anno, con un aumento settimanale di 12 (dodici) ore ad un massimo di 16 (sedici) ore settimanali all'anno. Il recupero dovrà essere effettuato nei periodi di minor lavoro o retribuito con una maggiorazione del 10% (dieci percento).

La Contrattazione Territoriale od Aziendale potrà disciplinare la possibilità, per il lavoratore, di scegliere il momento iniziale e terminale della prestazione entro una determinata fascia, assicurando comunque una certa estensione temporanea (Flex-time).

Diverse condizioni sono demandate alla Contrattazione Integrativa Territoriale od Aziendale, anche se la distribuzione dell'orario di lavoro viene determinata dal presente CCNL.

Il datore di lavoro deve esporre, in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutto il personale interessato, l'orario di lavoro con indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.

Durante l'orario di lavoro il lavoratore dipendente non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'azienda senza esserne autorizzato.

Il trattarsi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, la sistemazione

della propria biancheria, la cura e l'igiene della propria persona, non è considerato "tempo" a disposizione del datore di lavoro.

Le Parti, per quanto concerne la flessibilità di cui al presente articolo, attuano una fattispecie di orario multiperiodale ai sensi del D.M. del 30 agosto 1999 e successive integrazioni o modificazioni.

Art. 127 - Lavori Discontinui o Semplice Attesa - Per quelle occupazioni che richiedono, un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri, inservienti, centralinisti, personale addetto agli impianti di condizionamento e riscaldamento, personale addetto alla conduzione di piscine ed al controllo dei bagnanti ed altri eventuali profili individuati dall'ente bilaterale ENBOA sull'interpretazione contrattuale), la durata dell'orario di lavoro normale settimanale può essere prevista nel contratto d'assunzione di 45 ore ordinarie.

Tali lavoratori discontinui, a norma dell'art. 16 del D.Lgs 66/03, sono esclusi dall'ambito d'applicazione della disciplina legale della durata settimanale dell'orario di lavoro.

Pertanto, il presente CCNL prevede, per tali lavoratori, il tetto massimo medio settimanale di lavoro (ordinario e straordinario), sempre calcolato nell'arco di 12 mesi, pari a 50 ore settimanali, purché la prestazione sia stata prevista nel contratto d'assunzione in tali termini e sia stata esplicitamente accettata dal lavoratore, con apposizione di doppia firma, così come previsto per le clausole c.d. "vessatorie".

Per il lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia, una volta superato l'orario di lavoro normale di 45 ore settimanali, decorre la qualificazione straordinaria del lavoro con la maggiorazione del 10%.

TITOLO XXIV

Sospensione - Riduzione Orario Lavoro - Soste - Banca delle Ore

Art. 128 - In caso di breve sospensione del lavoro (inferiore a trenta minuti) per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore dipendente quest'ultimo ha diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubblica emergenza per calamità naturali, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore o di scioperi.

In caso di sospensione pari o superiore a 30 minuti, dovuta a causa di forza maggiore, il datore ha diritto di porre in libertà i dipendenti interrompendo così la retribuzione.

Art. 129 - In caso di diminuzione del lavoro, constatata anche dai lavoratori dipendenti, il datore di lavoro può accordarsi con i propri lavoratori dipendenti per una sospensione dal lavoro a rotazione per periodi non superiori a 10 giorni.

In tale periodo non decorrerà alcuna retribuzione e non maturerà alcuna mensilità aggiuntiva escluso il TFR.

Art. 130 - Per la sospensione superiore a 30 minuti, dovuta a causa di forza maggiore e per i periodi di sosta dovute a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del lavoratore dipendente o del datore di lavoro è ammesso il recupero, purché esso sia contenuto nei limiti di 1 (una) ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo.

Art. 131 - Nel caso di punte di lavoro di più intensa attività e di prevedibili periodi d'attività ridotta, il datore potrà, per qualsiasi livello e tipologia di lavoro prevista dal presente contratto:

1. intensificare l'orario ordinario di lavoro con successiva prevedibile rarefazione;
2. recuperare mediante rarefazione le ore lavorate nell'intensificazione;
3. ridurre l'orario ordinario di lavoro (rarefazione) a fronte di una successiva prevedibile intensificazione.

Quindi i seguenti casi:

4. superare l'orario contrattuale settimanale sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 24 settimane;
5. ridurre l'orario contrattuale ordinario settimanale sino ad un minimo di 32 ore settimanali, per un massimo di 24 settimane;
6. nel caso di riduzione del fabbisogno d'ore con previsione di successivo recupero, il datore di lavoro potrà ridurre l'orario settimanale lavorato fino al limite minimo di 24 ore settimanali, anticipando la retribuzione contrattuale di 40 ore settimanali e ponendo le ore anticipate.

Ai lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 1) sarà riconosciuta la normale retribuzione ordinaria per 40 ore settimanali e la sola maggiorazione del 15% per le ore eccedenti.

Le ore eccedenti dovranno essere contabilizzate, quali crediti del lavoratore, nella Banca delle Ore.

Ai lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 2) spetterà l'intera retribuzione ordinaria afferente 40 ore settimanali con corrispondente deduzione delle ore non effettivamente lavorate, dal conto della Banca delle Ore individuale.

Ai lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 3) spetterà la sola maggiorazione del 10% per le ore eccedenti le 40 settimanali e il recupero avverrà alle stesse condizioni del regime previsto al punto 1).

Il saldo massimo della Banca delle Ore potrà essere di 192 ore a favore del lavoratore o del datore di lavoro.

Il regime d'intensificazione e rarefazione è continuo, pertanto il saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1° gennaio dell'anno successivo. In caso di cessazione il saldo della banca delle ore sarà addebitato o accreditato con le competenze di chiusura del rapporto.

Esclusivamente su richiesta del lavoratore eventuali saldi d'intensificazione potranno essere retribuiti con la retribuzione corrente.

Le ore d'intensificazione si considerano agli affetti normativi ore di lavoro ordinarie con composizione multiperiodale, pertanto eventuale lavoro straordinario potrà essere svolto nei limiti delle condizioni contrattualmente e legalmente previste, in eccedenza all'eventuale intensificazione.

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

Personale non Soggetto a Limitazione di Orario

Art. 132 - Le Parti si danno atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del RDL n. 692/1923, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (articolo 3 del RD n° 1955/1923), individuato nel personale che riveste la qualifica di "Impiegato di I° livello", della classificazione di cui all'art. 122 del presente CCNL.

La Paga Base Nazionale Conglobata del personale direttivo già comprende la retribuzione di eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato nei giorni lavorativi, nei limiti della normalità (massimo 32 ore mensili).

Salvo il caso di recupero, il lavoro straordinario eccedente i predetti limiti o svolto nei giorni di riposo o nei giorni festivi dovrà essere retribuito con le maggiorazioni contrattuali.

TITOLO XXVI

Orario di Lavoro dei Minori

Art. 133 - Per l'orario di lavoro dei minori di età si applicano le norme di legge vigenti.

L'orario di lavoro dei predetti minori, non può durare senza interruzione più di 4,30 ore (quattro ore e trenta minuti).

Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4,30 ore (quattro ore e trenta minuti), deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di almeno 30 (trenta) minuti ai sensi della legge n. 977/1967 e successive modificazioni ed integrazioni.

L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti non è cumulabile con le interruzioni sopra previste.

L'interruzione di maggior durata assorbe quella di minor durata.

L'orario e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere esposte insieme agli altri orari.

TITOLO XXVII

Lavoro Domenicale - Festivo - Notturno

Art. 134 - Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione del 10% (dieci per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato. Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro notturno ordinario valgono le vigenti norme di Legge.

Art. 135 - Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne viene maggiorato della percentuale del 15% (quindici per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale.

Art. 136 - Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva viene maggiorato del 20% (venti per cento), da calcolarsi sulla paga base nazionale.

Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei).

Il personale addetto ai turni notturni, il cui orario di lavoro si protrae dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei), dovrà osservare un riposo di almeno 12 (dodici) ore consecutive prima di riprendere il lavoro.

Nota a Verbale - Applicazione del D.Lgs. 66/2003.

E' considerato lavoro notturno agli effetti legali di cui al D.Lgs. 66/2003, quello effettivamente prestato per un periodo di almeno sette ore consecutive in un arco di tempo comprendente l'intervallo tra la mezzanotte e le ore 05.00 del mattino in relazione alla ipotesi formulata all'art. 1, lett. d), del citato decreto legislativo.

Agli effetti della lett. e), dell'art. 1, del citato decreto legislativo, è considerato lavoratore notturno il lavoratore che con riferimento all'orario giornaliero svolga in via non eccezionale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di continuativa assegnazione (e cioè per almeno otto mesi per anno lavorativo), durante il periodo tra le ore 24.00 e le 05,00; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di lavoratore notturno;

Si considera lavoro notturno svolto in via eccezionale quello prestato per un numero di notti inferiori alle 5 al mese.

Ai sensi dell'art. 17, del D.Lgs. 66/2003, si concorda che l'orario dei lavoratori notturni non può superare le 12 ore nell'arco delle 24 ore.

Ai sensi dell'art. 15 del citato decreto legislativo, che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno, si prevede che nel caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il lavoratore possa essere spostato a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione.

Le eventuali contestazioni saranno sottoposte all'esame delle competenti RSA o in loro assenza alle OO.SS. territoriali.

Ai lavoratori notturni viene concessa una riduzione di orario di 26 ore su base annua.

Tale riduzione viene usufruita tramite permessi retribuiti da godere entro sei mesi dalla loro maturazione.

In caso di comprovato impedimento per la fruizione di tale riduzione entro i citati sei mesi gli stessi permessi potranno essere sostituiti da corrispondente retribuzione aggiuntiva.

TITOLO XXVIII Lavoro Straordinario

Art. 137 - Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario normale giornaliero sono considerate lavoro straordinario.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale, nel limite di 160 (centosessanta) ore annue. Il lavoratore dipendente non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le maggiorazioni da calcolarsi sulla paga base nazionale, per i lavoratori al quale non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia sono:

1. 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41° (quarantunesima) alla 48° (quarantottesima) ora settimanale;
2. 25% (venticinque per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48° (quarantottesima) ora settimanale;
3. 35% (trentacinque per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
4. 40% (quaranta per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;
5. 50% (cinquanta per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

Il lavoro straordinario prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro, né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria.

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

TITOLO XXIX **Indennità di Turno**

Art. 138 - Indennità di turno - Al lavoratore dipendente, inserito in servizi funzionanti su turni ruotanti con continuità nell'arco delle 24 ore, comprensivi di almeno 5 notti al mese per singolo lavoratore dipendente, viene corrisposta un'indennità di turno pari al 10% della paga base nazionale lorda per ogni ora di turno effettivamente svolta dal singolo lavoratore dipendente.

TITOLO XXX **Indennità di Cassa o di Maneggio Denaro**

Art. 139 - Al lavoratore dipendente che effettua normalmente maneggio di denaro con onere per errori (ovvero con responsabilità finanziaria in caso di ammanchi) deve essere corrisposta un'indennità mensile lorda di Euro 30,00 (trenta/00).

TITOLO XXXI **Riposo Giornaliero - Riposo Settimanale**

Art. 140 - Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, di prossimità, territoriale ed aziendale, potranno essere concordate modalità di deroga al riposo giornaliero di 11 ore consecutive di cui all'art. 17 del D.Lgs. 66/2003.

Nell'attesa della regolamentazione di quanto sopra riportato e fatte salve le ipotesi già convenute al II° livello di contrattazione, il riposo giornaliero di 11 (undici) ore consecutive può essere frazionato per le prestazioni lavorative svolte anche nelle seguenti ipotesi:

1. cambio del turno;
2. interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti ed attrezzature;
3. manutenzioni svolte verso terzi;
4. attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
5. allestimenti in fase d'avvio di nuove attività,
6. aziende che abbiano un intervallo tra la chiusura e l'apertura del giorno successivo inferiore alle 11 (undici) ore;
7. vigilanza degli impianti e custodia;
8. tempo degli inventari, redazione dei bilanci, preparazione delle assemblee adempimenti fiscali od amministrativi straordinari. In tali ipotesi, al fine di garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, le Parti concordano che la garanzia di un riposo minimo continuativo di almeno 9 (nove) ore rappresenta un'adeguata protezione degli stessi, purché tale contrazione sia contenuta entro il massimo di 20 (venti) giorni lavorativi per anno solare.

Art. 141 - Ai sensi di legge, il lavoratore dipendente ha diritto ad un riposo settimanale di 24 (ventiquattro) ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui sopra.

Le Parti convengono sulla possibilità di ricorrere a diverse modalità di godimento del riposo settimanale ai sensi e per gli effetti dell'art. 9, comma 2, lett. d) del D.Lgs. 66/2003, nelle sue eccezioni:

1. al fine di favorire l'organizzazione dei turni e la rotazione del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze che si realizzano in seno alle aziende che non effettuano il giorno di chiusura settimanale;
2. al fine di rispondere alle esigenze dei lavoratori di conciliazione della vita professionale con la vita privata e le esigenze familiari.

Nelle ipotesi elencate al comma precedente, il riposo settimanale potrà essere usufruito ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 giorni o nel diverso periodo che sarà determinato dalla contrattazione di secondo livello, corrisponda mediamente ad almeno 24+9 ore di riposo ogni sei giornate effettivamente lavorate.

Le Parti convengono, in via transitoria, che durante l'attesa della stipula degli accordi di II° livello, di cui al comma che precede, il numero dei riposi che, in ciascun anno, possono essere fruiti ad intervalli più lunghi di una settimana è pari a 20 (venti) ore.

In caso di rinvio del riposo oltre il settimo giorno, sarà riconosciuta al lavoratore, a titolo risarcitorio, un'indennità fissa di € 10 per ciascuna settimana soggetta a rinvio (massimo 4 settimane/mese).

TITOLO XXXII

Permessi Retribuiti - Permessi non Retribuiti Permessi Straordinari Retribuiti.

Art. 142 - Al lavoratore dipendente potranno essere concessi brevi permessi retribuiti per giustificati motivi (visite mediche, colloqui insegnanti figli, ecc...), da chiedere, salvo imprevedibilità ed urgenza, almeno con due giorni d'anticipo.

Tali permessi retribuiti non possono superare complessivamente le 16 (sedici) ore l'anno.

Essi sono concessi a richiesta del lavoratore dipendente, contemperando le esigenze di lavoro dell'Azienda.

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non siano, in tutto o in parte usufruite entro l'anno solare di maturazione, il lavoratore dipendente ha diritto alla corresponsione della relativa indennità sostitutiva unitamente al saldo delle competenze di gennaio dell'anno successivo.

In casi speciali e giustificati e preventivamente autorizzati il lavoratore dipendente potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando, compatibilmente agli orari dell'azienda, le ore d'assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.

Ai sensi dell'articolo 11 della legge 21 marzo 1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano, a funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

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

Art. 143 - Possono essere concessi periodi d'aspettativa, oltre a quelli previsti dalle norme vigenti, per richiesta scritta del dipendente, purché sussistano documentate e gravi necessità personali e/o familiari, senza che ciò comporti nessun onere a carico dell'Azienda né gravi compromissioni dell'attività.

Al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 (quarantotto) ore l'anno.

Nel corso dell'aspettativa non retribuita non matura, pro quota, la retribuzione, sia quella diretta sia differita. Pertanto, convenzionalmente, non matura 1:1904 dei ratei di retribuzione differita (ferie, tredicesima ecc.) per ciascuna ora d'aspettativa non retribuita.

Art. 144 - Come previsto dall'art. 4 comma 1 della legge 8 marzo 2000 n. 53, al lavoratore sarà concesso un permesso retribuito di 3 giorni lavorativi l'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore o la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità d'espletamento dell'attività lavorativa.

Sintesi dei permessi straordinari retribuiti:

EVENTI	GIORNI
Matrimonio di un figlio/a	1
Nascita o adozione di un figlio/a	2

Decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, del coniuge, di figli	3
Decesso di un suocero, di un nonno	1
Al lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti i diritti previsti dall'art. 5 della legge 6.03.2001 n. 52	

In altri casi di forza maggiore il lavoratore dipendente potrà concordare congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalla banca delle ore.

TITOLO XXXIII Congedo per Matrimonio

Art. 145 - Al lavoratore dipendente, non in prova, sarà concesso in occasione del matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 (quindici) giorni consecutivi di calendario.

Durante tale periodo, per gli impiegati e gli operai decorrerà la normale retribuzione mensile, mentre al lavoratore dipendente apprendista spetta un congedo retribuito di 80 (ottanta/00) ore di normale retribuzione. Per i lavoratori dipendenti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'Azienda in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno dell'INPS.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di 15 (quindici) giorni di calendario.

Entro i 30 giorni successivi al termine di congedo matrimoniale, dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio.

Le disposizioni del presente articolo non si applicano per i lavoratori dipendenti con contratto a termine.

TITOLO XXXIV Volontariato

Art. 146 - Per il lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile, in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia ed in particolare dalla legge n. 162/92 e dal D.M. n. 379/94 applicativo della stessa.

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

TITOLO XXXV Maternità - Paternità

Art. 147 - I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti ed i regolamenti sulla tutela delle dipendenti lavoratrici madri. Le Parti concordano che la disposizione del D.Lgs. 26/03/2001 n. 151, in materia di permessi post-parto, trovino applicazione in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre dipendente, per gli effetti ed alle condizioni previste dal D.Lgs. 26/03/2001 n. 151, nonché dalla sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale.

La lavoratrice dipendente in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale Sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi al parto, puerperio ed allattamento la lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro 15 giorni successivi al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di stato civile o il certificato d'assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal RDL. 15 ottobre 1936, n. 2128.

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro a norma delle leggi vigenti.

Per le assenze conseguenti o correlate alla gravidanza od al puerperio, l'INPS eroga le prestazioni economiche previste dalla legge. Il datore di lavoro è esonerato da qualsiasi integrazione a quanto legalmente dovuto ad eccezione dell'indennità del 20% della tredicesima mensilità, articolo 30 del D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568.

Il datore di lavoro anticiperà le indennità dovute dall'INPS ponendole a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi del D.Lgs. 26/03/2001 n. 151.

I periodi d'assenza obbligatoria sono computati agli effetti indicati dall'art. 4 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204; il periodo d'assenza facoltativa di cui alla lettera d) è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della Legge 30 dicembre 1971 n. 1204.

La lavoratrice madre dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di un anno d'età del bambino, salvo eccezioni quali:

1. licenziamento per giusta causa;
2. cessazione dell'attività dell'azienda;
3. fine dell'opera per la quale la lavoratrice madre era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato per scadenza dei termini.

Art. 148 - Paternità - Il congedo obbligatorio e il congedo facoltativo di cui all'art. 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.

La fruizione, da parte del padre, del congedo facoltativo ai sensi del secondo periodo dell'art. 4, comma 24, lettera a) citato, di uno o due giorni, anche continuativi, è condizionata alla scelta della madre socia lavoratrice e/o lavoratrice dipendente 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 dei giorni fruiti dal padre.

Il congedo facoltativo è fruibile dal padre anche contemporaneamente all'astensione della madre.

Gli istituti di cui al presente articolo 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'art. 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

Dichiarazione Congiunta

Le Parti, al fine di incrementare l'occupazione femminile e di dare valore sociale al sostegno della lavoratrice madre, s'impegnano a promuovere in tutte le sedi istituzionali proposte e soluzioni tali da trasferire i costi totali della maternità sulla fiscalità generale.

A tal fine, le Parti s'incontreranno per individuare percorsi e proposte in relazione a quanto sopra.

TITOLO XXXVI

Aspettativa per Malattia od Infortunio

Art. 149 - Al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta per comprovate e gravi ragioni deve, salvo impossibilità derivante dall'obbligo di rispettare scadenze tassativamente previste dalla legge, essere concesso un periodo d'aspettativa continuativo o frazionato in due periodi senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, (ivi compreso il TFR), pari a 15 (quindici) giorni per ogni anno d'anzianità maturata fino ad un massimo di 6 (sei) mesi, con conservazione del posto di lavoro.

Il lavoratore dipendente che entro 7 (sette) giorni della scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato a tutti gli effetti dimissionario.

L'Azienda qualora accerti che durante il periodo d'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 7 (sette) giorni.

Salvo diverso accordo scritto con il datore di lavoro, il lavoratore che durante l'aspettativa presti a terzi lavoro subordinato, ancorché non retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa (c.d. "in tronco").

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

Il lavoratore dipendente, ammalato o infortunato sul lavoro, potrà richiedere il prolungamento del periodo d'aspettativa per un ulteriore periodo, la cui durata massima sarà pari al 50% di quanto previsto al primo comma del presente articolo (7,5 giorni per ogni 12 mesi d'anzianità maturata con il massimo di tre mesi), alle seguenti condizioni:

1. che siano esibiti dal lavoratore dipendente regolari certificati medici;
2. che non si tratti di malattie per le quali è ragionevole presumere l'impossibilità della ripresa del lavoro;
3. che il periodo richiesto sia considerato d'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto, ivi compreso il TFR.

TITOLO XXXVII
Malattia - Infortuni

Art. 150 - L'assenza per malattia, salvo i casi di giustificato impedimento, deve essere comunicata entro le prime 4 (quattro) ore dall'inizio del lavoro.

Inoltre, il lavoratore dipendente deve comunicare all'azienda, entro 2 (due) giorni dall'inizio della malattia, il numero di protocollo relativo certificato medico.

In assenza di ciascuna delle due comunicazioni che precedono, salvo il caso di comprovato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Il lavoratore dipendente deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro.

Quando il lavoratore dipendente abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto ed il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL ed all'autorità giudiziaria, lo stesso resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni d'impedimento, le assenze scaturite da infortunio sono considerate ingiustificate, ferme restando le sanzioni contrattuali o le conseguenze previste dalla legge per il ritardo o la mancata comunicazione.

In caso d'assenza per malattia o infortunio è assicurato il seguente trattamento:

A. Periodo di comportamento:

1. il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio fino a 2 (due) anni, in caso di malattia ha diritto al mantenimento del posto di lavoro (cosiddetto periodo di comportamento) per assenza continuativa o frazionata fino ad un massimo di complessivi sei mesi nel biennio;

2. il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio superiore a 2 (due) anni, in caso di malattia ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative ed anche per eventi morbosi diversi, fino ad un massimo di nove mesi nel biennio;

3. in caso d'infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente non in prova, ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca, al lavoratore dipendente medesimo, di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro o il certificato d'invalidità o inabilità permanente al lavoro;

4. in caso di malattia professionale il lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità;

5. qualora l'interruzione del servizio si protrae oltre i termini sopra indicati, salvo il caso d'invalidità od inabilità permanente, per le quali il datore del lavoro può recedere senza preavviso, è facoltà dello stesso datore di lavoro risolvere il rapporto di lavoro con riconoscimento del preavviso contrattuale.

B. Trattamento economico. Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia, infortunio o malattia professionale l'azienda corrisponderà al lavoratore dipendente, quanto previsto ai punti 6) e 7) che seguono, caso di malattia e/o infortunio non professionale:

6. i primi 3 giorni (carenza) sono retribuiti, nella percentuale dell'80% solo se la malattia è superiore a 10 giorni lavorativi, ovvero qualora l'assenza sia dovuta a ricovero o degenza in strutture ospedaliere od equivalente e tali circostanze siano debitamente documentate, la retribuzione è dovuta a partire dal primo giorno di malattia;

7. per il lavoratore dipendente con anzianità di lavoro fino a 2 (due) anni: integrazione della prestazione INPS fino a garantire l'80% dell'intero trattamento economico netto che avrebbe percepito lavorando, per la durata massima del periodo di comparto contrattuale per sommatoria di 6 (sei) mesi;

8. per il lavoratore dipendente con anzianità di lavoro superiore a 2 (due) anni: integrazione del trattamento INPS fino a garantire il 90% dell'intero trattamento economico netto per i primi 6 (sei) mesi ed il 40% per il residuo comparto contrattuale, sempre entro il limite massimo complessivo nel quinquennio di 12 (dodici) mesi;

9. gli ulteriori benefici previsti dalle prestazioni mutualistiche d'origine contrattuale.

C. Caso d'Infortunio o Malattia Professionale.

10. per il giorno dell'infortunio o dell'inizio della malattia professionale, il 100% della retribuzione netta che avrebbe percepito lavorando;

11. per il 1°, 2°, 3°, giorno successivi alla data dell'evento l'80% della retribuzione netta che avrebbe percepito lavorando;

12. per i successivi giorni dal 40 all'89°, un'integrazione della prestazione INAIL atta a garantire l'80% della retribuzione netta che avrebbe percepito lavorando;

13. dal 90° giorno e successivi, un'integrazione della prestazione INAIL nella misura atta a garantire il 70% della retribuzione netta che l'infortunato avrebbe percepito lavorando.

D. Nel caso d'infortunio "in itinere" le integrazioni aziendali alle prestazioni INAIL, ad eccezione del primo giorno a tutti gli effetti considerato come lavorato, saranno quelle necessarie a garantire il trattamento economico complessivo netto equivalente nel caso di malattia e/o infortunio non professionale.

Agli effetti retributivi, per ogni periodo di malattia il computo inizia dal primo giorno d'assenza mentre, ai fini del comparto, il computo opera nell'arco mobile degli ultimi 5 anni.

L'integrazione non è dovuta se l'INPS e/o INAIL non riconoscono per qualsiasi motivo l'indennità a loro carico.

Durante il periodo di prova, non è dovuta al lavoratore dipendente, nessuna integrazione da parte dell'azienda.

Le visite mediche di controllo del personale sulle assenze dal lavoro per malattia sono espletate dalle unità Sanitarie Locali alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento.

Per consentire l'effettuazione delle visite fiscali, il lavoratore dipendente è tenuto al rispetto delle fasce orarie di reperibilità secondo le disposizioni dettate dalla competente autorità sanitaria.

Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di malattia e infortunio, valgono le norme di legge vigenti sia nazionali sia regionali.

TITOLO XXXVIII

Intervallo per la Consumazione dei Pasti

Art. 151 - La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di 15 minuti ad un massimo di 2 ore, ed è concordato tra i lavoratori dipendenti ed il datore di lavoro in funzione delle esigenze di servizio.

TITOLO XXXIX

Tabelle Retributive

Art. 152 - Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale, corrisponde un valore di retribuzione nazionale mensile, come sotto indicato:

Classificazione del Personale Livelli	Paga Base Nazionale al 01.09.2011 (a)	Aumenti Contrattuali al 01.03.2014	Paga Base Nazionale al 01.03.2014 (a)	Aumenti Contrattuali al 01.03.2015	Paga Base Nazionale al 01.03.2015 (a)	Indennità Sostitutiva art. 154 CCNL dal 01.03.2016	Paga Base Nazionale al 01.03.2016 (a)
I°	1.574,82	100,00	1.674,82	98,00	1.772,82	51,00	1.823,82
II°	1.433,32	80,30	1.513,62	95,04	1.608,66	47,00	1.655,66
III°	1.242,46	123,05	1.365,51	101,20	1.466,71	41,00	1.507,71
IV°	1.108,55	179,55	1.288,10	117,90	1.406,00	35,00	1.441,00
V°	1.030,54	163,59	1.194,13	89,11	1.283,24	29,00	1.312,24

Il significato dei vari termini di retribuzione indicati nel presente CCNL è:

1. "Paga Base Nazionale" sta ad intendere gli importi contrassegnati con la lettera a) della tabella sopra riportata;
2. "Retribuzione di Fatto" sta ad intendere la somma percepita dal lavoratore, comprensiva di: paga base nazionale, eventuali scatti di anzianità e terzi elementi ecc..

TITOLO XL

Indennità di Vacanza Contrattuale

Art. 153 - L'indennità di Vacanza Contrattuale viene fissata in Euro 300,00 (trecento/00) e viene erogata dal datore di lavoro in due tranches Euro 150,00 (centocinquanta/00) da pagarsi la prima nella busta paga del mese di aprile 2014 ed Euro 150,00 (centocinquanta/00) nella busta paga del mese di dicembre 2014.

TITOLO XLI

Trattamento Economico

Art. 154 - La normale retribuzione del lavoratore dipendente è costituita dalle seguenti voci:

1. paga base nazionale di cui all'art.152 del presente CCNL;
2. elemento economico "Premio Variabile o Premio Produzione Presenza", di cui all'art. 23 del presente CCNL;
3. eventuali scatti di anzianità, di cui all'art. 155 del presente CCNL;

4. eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva sia di primo che di secondo livello, di cui all'artt. 26 e 28 del presente CCNL.

L'elemento economico "Premio Variabile o Premio Produzione Presenza" deve essere calcolato fra le Parti stipulanti il presente CCNL nella contrattazione di secondo livello.

A titolo sperimentale, in assenza della predetta contrattazione avente contenuti economici, dal 1 marzo 2016 dovranno riconoscersi i seguenti importi mensili lordi per tredici mensilità, utili per il calcolo del TFR, a titolo di voce forfetaria sostitutive della contrattazione di 2° livello:

Classificazione del Personale Livelli	Indennità Sostitutiva 2° livello dal 01.03.16
I°	51,00
II°	47,00
III°	41,00
IV°	35,00
V°	29,00

L'importo riconosciuto a titolo d'Indennità Sostitutiva di 2° livello è assorbibile, sino a concorrenza, in caso di successiva contrattazione ed accordo di 2° livello.

La quota oraria della retribuzione per tutti i lavoratori dipendenti ed in tutti i casi, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale:

1. 168, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali;
2. 182, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 42 ore settimanali;
3. 195, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 45 ore settimanali.

La quota giornaliera della retribuzione per tutti i lavoratori dipendenti ed in tutti i casi si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei).

TITOLO XLII

Aumenti Periodici di Anzianità

Art. 155 - Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale il dipendente ha diritto a 10 (dieci) scatti triennali. Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data di assunzione ed in tale data il dipendente deve aver già compiuto il 18° anno di età e non essere apprendista.

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

Livello	Euro
I°	16,50
II°	15,00
III°	13,00
IV°	12,00
V°	11,00

In occasione del nuovo scatto d'anzianità l'importo riportato in tabella va a sommarsi agli scatti precedenti.

In caso di passaggio di livello l'importo degli scatti già maturati si sommerà ai valori che matureranno nel nuovo livello, così come il loro numero.

L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, è corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio d'anzianità.

Gli scatti d'anzianità non possono essere assorbiti da aumenti di merito, mentre eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti da maturare.

TITOLO XLIII

Ferie

Art. 156 - Il lavoratore dipendente di cui al presente CCNL matura un periodo di ferie annuali nella misura di 28 giornate di calendario, pari a quattro settimane (160 ore lavorative), comprensive dei relativi sabati e domeniche.

Le ferie maturano mensilmente pro quota nella misura, di 13,33 ore per ciascun mese interamente lavorato. Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e dei lavoratori dipendenti, è facoltà del datore di lavoro concordare il periodo di ferie pari a tre settimane e del lavoratore concordare la quarta settimana.

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

Il diritto alle ferie è irrinunciabile.

Per indifferibili ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare in servizio il lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie fermo restando il diritto del lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese sostenute.

Durante il periodo di ferie spetta al lavoratore dipendente la paga base nazionale oltre agli emolumenti derivanti dalla contrattazione di II° livello o "ad personam" mensilmente ricorrenti o nel loro valore medio mensile.

La malattia che coincide con il periodo di ferie, con certificazione regolarmente trasmessa all'azienda, superiore a giorni 5 o con qualsiasi prognosi in presenza di ricovero in struttura ospedaliera pubblica o convenzionata, ne sospende il godimento, fatti salvi i casi in cui l'Inps o l'ASL, per richiesta dell'azienda o autonomamente, accertino che il tipo di malattia diagnosticata è compatibile con la funzione propria delle ferie di recupero delle energie psico-fisiche usurate dal lavoro.

In ambedue i casi di cui sopra, il periodo di ferie non goduto sarà utilizzato in un momento successivo, previo accordo con l'azienda.

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

Nel caso di mese non integralmente lavorato il collaboratore maturerà le ferie pro quota rispetto alla misura mensile intera di 13,33 ore.

Per il lavoratore extracomunitario che necessiti di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e con l'accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio.

TITOLO XLIV
Gratifica Natalizia

Art. 157 - In occasione delle feste natalizie l'azienda dovrà corrispondere al lavoratore dipendente un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato presso l'azienda.

Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero.

TITOLO XLV
Festività Nazionale - Festività Religiose di Fede Cattolica
Festività Religioni di Fedi Diverse - Festività Abolite

Art. 158 - Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti come previsto dal presente CCNL, i giorni appresso specificati:

1. festività nazionali:

- a. 25 aprile - ricorrenza della liberazione;
- b. 1 maggio - festa dei lavoratori;
- c. 2 giugno - Festa della Repubblica;

2. festività infrasettimanali

- d. il 1° gennaio - primo giorno dell'anno;
- e. il 6 gennaio - Epifania*;
- f. il giorno del lunedì di Pasqua*;
- g. il 15 agosto - festa dell'Assunzione*;
- h. il 1° novembre - Ognissanti*;
- i. l'8 dicembre - Immacolata Concezione;
- j. il 25 dicembre - Santo Natale;
- k. il 26 dicembre - Santo Stefano*;
- l. la solennità del Santo Patrono*.

A tutto il personale assente nella giornata di festività, per riposo settimanale, per malattia e/o per infortunio dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione.

Per le festività cadenti nel periodo d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice dipendente ha diritto all'indennità posta a carico dell'INPS.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

Al lavoratore dipendente che presta la propria opera nelle indicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate con la maggiorazione di cui all'art. 134 del presente CCNL.

Art. 159 - Religioni e Fedi Diverse - I dipendenti di religione non cristiana, le cui ricorrenze siano riconosciute dallo Stato come

Festività, comunicheranno tale fatto al datore di lavoro e, potranno godere delle stesse, senza retribuzione.

Quando compatibile con l'organizzazione del lavoro e previo accordo con il datore, potranno recuperare le predette festività nei giorni di sabato, di domenica e/o nelle Festività infrasettimanali dell'art. 154, munite d'asterisco (*).

Art. 160 - Festività Abolite - Gli importi delle festività soppresse, (pari ad una giornata di retribuzione per ogni festività) vanno versati all'ENMOA, artt. 181, 182 e 183 del presente CCNL, per assistenza sanitaria integrativa a favore dei dipendenti lavoratori.

Le festività abolite sono:

1. 19 marzo festività di San Giuseppe;
2. il giorno dell'Ascensione;
3. il giorno del Corpus Domini;
4. il 29 giugno SS. Pietro e Paolo.

Gli importi derivanti dalle festività abolite rientrano tra quelle somme previste dall'art. 12 della L. 153/1969, riformulato dal D.Lgs. 2/09/1997 n. 314 e quindi non imponibili sia ai fini fiscali sia previdenziali e non influiscono sugli altri istituti contrattuali.

TITOLO XLVI

Trasferta

Indennità per Uso di Mezzo di Trasporto di Proprietà del Lavoratore

Art. 161 - Al lavoratore dipendente in trasferta oltre al rimborso delle spese di viaggio e d'altre eventuali spese incontrate per conto dell'azienda, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera pari a 1/52° della Paga Base Nazionale mensile.

L'indennità di trasferta ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede, l'eventuale prolungamento d'orario ed i tempi di viaggio eccedenti le 8 (otto) ore giornaliere.

Se al lavoratore dipendente sono state attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e le relative spese saranno a carico dell'azienda.

Qualora il mezzo di trasporto sia di proprietà del lavoratore dipendente, deve essere corrisposto, a titolo di rimborso delle spese di manutenzione e di trasporto per usura del mezzo, un compenso pari al 70% del costo chilometrico ACI.

TITOLO XLVII

Ritiro della Patente

Art. 162 - Al socio lavoratore e/o al lavoratore dipendente con qualifica di autista o che per necessità di servizio è tenuto al possesso di una patente di guida, che per motivi che non comportano licenziamento in tronco qualora l'autorità abbia ritirata la patente necessaria per l'esercizio della propria attività, viene riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi senza percepire retribuzione alcuna né maturare altra indennità.

Al socio lavoratore e/o al lavoratore dipendente in questo periodo potrà essere assegnato, previo accordo tra le parti in sede aziendale, ove ve ne sia la possibilità, altri lavori, in questo caso percepirà la retribuzione della categoria e posizione economica in cui verrà a prestare servizio.

TITOLO XLVIII **Indennità in Caso di Morte**

Art. 163 - In caso di morte del lavoratore dipendente, le competenze di chiusura, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti a norma dell'art. 2122 del Codice Civile, al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del lavoratore dipendente, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado. La ripartizione dell'indennità, se non vi è diverso accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le leggi vigenti. In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità saranno attribuite secondo le norme della successione legittima. E' nullo ogni patto anteriore alla morte del lavoratore dipendente circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

TITOLO XLIX **Corresponsione della Retribuzione - Reclami sulla Busta Paga**

Art. 164 - La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore dipendente con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile. All'atto del pagamento della retribuzione sarà consegnata al lavoratore dipendente la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dell'azienda, il nome ed il cognome del lavoratore dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e l'elencazione delle trattenute.

Art. 165 - Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza tra la somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonché sulla qualità del denaro, dovrà essere fatta all'atto del pagamento; il lavoratore, dipendente che non vi provveda, perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta paga stessa. Qualsiasi reclamo sulla retribuzione, ovvero inerente al rapporto di lavoro, deve essere presentato dal lavoratore dipendente, a pena di decadenza, entro 12 (dodici) mesi ma, comunque, entro (sei) 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro dello stesso.

TITOLO L **Cauzioni**

Art. 166 - Per le mansioni che la giustificano, il datore di lavoro stabilirà per iscritto di volta in volta l'ammontare della cauzione che dovrà essere prestata dai lavoratori.

La cauzione sarà costituita da titoli dello Stato, depositati presso un istituto bancario e vincolati dal datore di lavoro, oppure potrà essere versata in un libretto di risparmio parimenti vincolato dal datore di lavoro, il quale rilascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli o del libretto che gli sono 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. 167 - 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 la Commissione di Garanzia e Conciliazione istituita presso gli enti bilaterali regionali ERBOA.

Art. 168 - 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 giorni 30 (trenta) dalla data di cessazione dal servizio.

TITOLO LI

Risoluzione del Rapporto di Lavoro - Preavviso

Art. 169 - Il datore di lavoro potrà recedere dal rapporto di lavoro per "giusta causa" o per "giustificato motivo", come appresso specificato:

Recesso per "giusta causa". Si ha quando sia caduto in modo grave, immediato ed irreversibile il rapporto fiduciario nei confronti del lavoratore.

A. A titolo esemplificativo tale recesso si avrà in caso:

1. di diverbio litigioso, seguito da vie di fatto all'interno dell'azienda;
2. d'insubordinazione verso il datore di lavoro o di lui preposti, che abbia determinato nocimento grave alle persone od all'azienda;
3. d'appropriazione di beni dell'azienda o di terzi effettuato sul luogo di lavoro;
4. di danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi effettuato presso l'azienda;
5. di concorrenza diretta all'azienda del datore o di prestazioni rese ad altre aziende;

6. di falsificazione fraudolenta di documentazione dell'azienda;
7. d'assenza ingiustificata protratta oltre tre giornate consecutive, esclusi i giorni festivi;
8. di tre giornate d'assenza ingiustificata nel triennio, anche non consecutive.

B. Recesso per "giustificato motivo soggettivo". Si effettua per gravi inadempienze quali:

1. mancanze gravi che non sono però idonee a rompere, in modo grave ed immediato, il rapporto fiduciario.
2. le mancanze (meno gravi) alla disciplina del lavoro ed alle disposizioni disciplinari, che siano state preventivamente contestate e che abbiano originato, anche per plurirecidiva specifica, provvedimenti diversi quali: richiami, multa e sospensione.

C. Recesso per "giustificato motivo oggettivo". Si ha per motivi esterni alla disciplina del lavoro ed indipendenti dalla volontà del lavoratore, quali ad esempio:

1. soppressione del posto di lavoro;
2. riduzione permanente dell'attività;
3. cessazione dell'attività;
4. esigenze di ristrutturazione, riorganizzazione, razionalizzazione delle attività che determinino esuberi strutturali.
5. i recessi previsti sui punti 1, 2, e 3 danno diritto al lavoratore di ricevere il preavviso contrattuale in costanza di lavoro, oppure la relativa indennità sostitutiva.

I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono stabiliti dal successivo art. 171 del presente CCNL.

Il lavoratore dipendente può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso scritto con raccomandata od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel successivo art. 171 del presente CCNL.

Art. 170 - Dimissioni - In attuazione di quanto previsto dall'art. 4, comma 17, della legge 28/6/2012, n. 92, la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali, può essere validamente effettuata dal dipendente in sede sindacale, ai sensi delle disposizioni del codice di procedura civile, anche avvalendosi dell'assistenza tecnica delle Commissioni di conciliazione laddove congiuntamente costituite dalle parti, nonché presso le sedi degli enti bilaterali regionali ERBOA.

Qualora il dipendente si limiti a sottoscrivere un modulo prestampato, per dare validità alle dimissioni, dovrà apporvi di suo pugno la data e la firma ed allegare copia del proprio documento di identità anch'esso con data e firma.

L'eventuale presentazione della lettera di dimissioni con modalità difformi da quelle di cui sopra, sarà produttiva di effetti nel caso di fatti concludenti ed in assenza d'impugnazione da effettuarsi, a pena decadenza, prima dello spirare del termine del preavviso dovuto, anche se sostituito dalla relativa indennità.

Art. 171 - Preavviso - Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale.

Al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui il presente articolo del CCNL o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione di fatto che sarebbe spettata per il periodo di mancato od insufficiente preavviso.

Tale indennità sostitutiva sarà utile agli effetti del TFR.

Il periodo di preavviso lavorato sarà utile alla maturazione delle retribuzioni dirette e differite, e sarà computato agli effetti del TFR

I termini di preavviso per ambedue le Parti stipulanti il presente CCNL sono:

Classificazione del Personale	Fino a 4 anni d'anzianità	Fino a 10 anni d'anzianità	Oltre a 10 anni d'anzianità
Livello I° e II°	45 giorni di calendario	60 giorni di calendario	90 giorni di calendario
Livello III° e IV°	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario	60 giorni di calendario
Livello V°	15 giorni di calendario	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario

Nota a Verbale

Le Parti con accordo interconfederale del 1° ottobre 2012, in materia di convalida delle dimissioni, hanno convenuto che la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali può essere condotta nelle sedi sindacali nonché presso le sedi degli enti bilaterale regionali "ERBOA". Tale accordo è da considerarsi parte integrante del presente CCNL.

TITOLO LII

Trattamento di Fine Rapporto

Art. 172 - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato art. 2120 codice civile è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:

1. paga base tabellare nazionale come prevista dal presente CCNL;
2. aumenti periodici d'anzianità di cui all'art. 155 del presente CCNL;
3. retribuzioni di merito e/o "ad personam";
4. retribuzioni o premi erogati per effetto della contrattazione integrativa di 2° livello;
5. tredicesima mensilità.

Art. 173 - 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 all'elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 30 (trenta) giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% (due per cento) superiore al tasso ufficiale di sconto.

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

Art. 174 - Anticipazioni del trattamento di fine rapporto - Ai sensi dell'art. 2120 codice civile, la richiesta d'anticipazione di un importo non superiore al 70% (settanta per cento) del TFR maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 (otto) anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:

1. eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

2. acquisto della prima casa d'abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

Le richieste saranno accolte annualmente entro i limiti del 10% (dieci per cento) degli aventi diritto di cui sopra e del 4% (quattro per cento) del numero totale dei dipendenti, con il minimo di uno.

Quale condizione di miglior favore, di cui all'ultimo comma dell'art. 2120 cod. civ., l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una azienda, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale d'assegnazione ovvero, in mancanza di questo:

3. l'atto costitutivo della Cooperativa;

4. la dichiarazione del legale rappresentante della Cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;

5. la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda il verbale d'assegnazione;

6. l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota;

7. fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'art. 2120 cod. civ. e con priorità delle fattispecie di cui ai precedenti punti 1) e 2), anticipazioni saranno concesse anche:

8. in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa d'abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;

9. ai sensi dell'art. 7 della legge n. 53/2000, per sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 5 del D.Lgs. 26.3.2001 n. 151 (astensione facoltativa) e dei congedi per la formazione, di cui agli artt. 5 e 6 della legge 8.3.2000 n. 53 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa il mese che precede la data d'inizio del congedo);

10. sostenere le spese connesse alle patologie di morbi di grave entità riconosciute dalle strutture pubbliche;

11. alla lavoratrice madre ed al lavoratore padre che ne faccia richiesta, in caso d'utilizzo dell'intero periodo d'astensione facoltativa senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;

12. in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'art. 26, comma 2 del D.Lgs. n. 151/2001, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, come risultante da idonea documentazione.

Ai fini dell'accoglimento delle domande d'anticipazione, si darà priorità a quelle giustificate dalla necessità di spese sanitarie.

Nel corso del rapporto di lavoro potrà essere concessa una sola anticipazione, salvo diverso accordo approvato dalla Commissione di Garanzia e Conciliazione.

TITOLO LIII

Indumenti - Attrezzi di Lavoro

Art. 175 - Quando viene fatto obbligo al lavoratore dipendente di indossare speciali divise, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

E' parimenti a carico del datore del lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori dipendenti sono tenuti ad usare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari.

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

Il lavoratore dipendente deve conservare in buono stato tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modifica se non dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dal superiore diretto. Qualunque modifica da lui fatta arbitrariamente a quanto messo a sua disposizione darà diritto all'azienda di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito.

In caso di risoluzione di rapporto di lavoro, il lavoratore dipendente deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

TITOLO LIV

Tutela della Salute e della Integrità Fisica del Lavoratore Ambiente di Lavoro

Art. 176 - Le Parti firmatarie del presente CCNL, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle aziende, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore dipendente sulla base di quanto in materia previsto dalle norme di legge vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

Nei casi previsti dalla legge e dagli accordi contrattuali ai vari livelli, l'azienda fornirà gratuitamente idonei dispositivi di protezione individuale (DPI) osservando tutte le precauzioni igieniche.

Il lavoratore dipendente dovrà utilizzare secondo le disposizioni aziendali, curando altresì la conservazione, i mezzi protettivi avuti in consegna.

Ciascun lavoratore dipendente, deve prendersi cura della propria sicurezza, della propria salute e di quella degli altri lavoratori dipendenti presenti sul luogo di lavoro, sui quali possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In particolare i lavoratori devono:

1. contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
2. osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
3. utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
4. utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

5. segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di protezione di sicurezza, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso d'urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

6. non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

7. non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o d'altri lavoratori;

8. partecipare ai programmi di formazione e d'addestramento organizzati dal datore di lavoro.

Le Parti firmatarie del presente CCNL concordano di istituire con apposito protocollo d'intesa una Commissione Paritetica composta da tre persone per ciascuna parte firmataria per realizzare quanto previsto dall'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008.

TITOLO LV

Divieti

Art. 177 - E' proibito al lavoratore dipendente prestare la propria opera presso aziende diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza il trattamento economico.

Una volta risolto il contratto di lavoro il dipendente non deve abusare, in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

TITOLO LVI

Risarcimento Danni

Art. 178 - I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente e tempestivamente al lavoratore dipendente.

L'importo del risarcimento, in relazione all'entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci per cento) della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità a qualsiasi titolo dovuti al lavoratore dipendente.

TITOLO LVII

Doveri del lavoratore dipendente

Disposizioni Disciplinari

Art. 179 - Doveri del Lavoratore Dipendente - Il lavoratore dipendente deve esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare deve:

1. osservare l'orario di lavoro stabilito ed adempiere a tutte le formalità poste in essere per il controllo delle presenze;
2. svolgere tutti i compiti assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme di legge, del presente CCNL e delle disposizioni ricevute, con la massima diligenza ed assiduità;
3. conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato praticate presso l'azienda stessa;
4. evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno dell'azienda, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività, in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dall'esigenza di correttezza fiduciaria nel rapporto di lavoro;
5. usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con l'azienda;
6. evitare nella maniera più assoluta di accedere all'azienda e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia espressa autorizzazione, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizioni datoriali o legislative;
7. rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e rese note dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti.

Art. 180 - Disposizioni Disciplinari - I lavoratori dipendenti, che si renderanno inadempienti nei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa, con:

1. rimprovero verbale;
2. rimprovero scritto;
3. multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione base;
4. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni.

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore dipendente, senza avergli preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averlo sentito in sua difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni lavorativi dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa. Il lavoratore dipendente avrà la possibilità di presentare le controdeduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni lavorativi. L'adozione del provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, dovrà essere presa entro 15 (quindici) giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni.

Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore dipendente con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che, a titolo esemplificativo:

1. ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione;
2. esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
3. si rifiuti di rispettare la disciplina del lavoro o i compiti che rientrano nella declaratoria e/o nei profili del proprio livello;
4. si assenti dal lavoro per un giorno senza comprovata giustificazione;

5. non dia immediata notizia all'azienda d'ogni mutamento della propria dimora.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che a titolo esemplificativo:

1. arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;

2. si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;

3. non dia immediata notizia all'azienda d'ogni mutamento della propria dimora, durante i congedi o la malattia;

4. commetta recidiva, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata che può essere destinataria di più grave provvedimento.

Il licenziamento disciplinare, salvo ogni altra azione legale, si applica per le seguenti ed analoghe mancanze:

1. assenza ingiustificata oltre 3 (tre) giorni consecutivi od oltre 4 (quattro) giornate nell'anno solare;

2. grave violazione degli obblighi di cui all'art. 178;

3. recidiva nell'infrazione alle norme di legge circa la sicurezza;

4. abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;

5. esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o conto terzi, fuori dell'orario di lavoro;

6. il reiterato comportamento oltraggioso verso il datore di lavoro, i superiori, i colleghi od i sottoposti;

7. la terza recidiva in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione;

8. mancato rispetto dell'obbligo di fedeltà con comunicazione a terzi di notizie riservate dell'Azienda, riproduzione od esportazione di progetti, documenti, macchine, utensili o di altri oggetti di proprietà dell'Azienda;

9. abbandono ingiustificato del posto del lavoro del custode;

10. rissa nei luoghi di lavoro o grave offese verso i compagni di lavoro;

11. comprovate molestie sessuali;

12. per riconosciuta e grave comportamento di mobbing;

13. grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel modello di organizzazioni e gestione adottato dall'Azienda ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.

Per quanto riguarda le procedure dei licenziamenti, di tipo oggettivo si fa riferimento al Titolo LI del presente CCNL.

I proventi delle multe dovranno essere versati all'ENMOA.

TITOLO LVIII "ENMOA"

Art. 181 - Le Parti, nel confermare la propria volontà di dare attuazione alla bilateralità e di sviluppare una politica sociale che vada incontro alle esigenze dei lavoratori e delle aziende, affidano all'ENMOA "Ente Nazionale di Mutualità delle Organizzazioni Autonome" la riscossione delle contribuzioni relative al funzionamento degli Enti Bilaterali previsti dal presente CCNL, nonché la realizzazione di un progetto di assistenza sanitaria supplementare e di mutualità.

La quota a carico del datore di lavoro per le mutualità diverse è pari a 0,90%, di cui 0,20% a carico dei lavoratori da calcolarsi per tredici mensilità sulla paga base nazionale.

Art. 182 - Le Aziende sono tenute a versare mensilmente all'ENMOA, quale contributo per il funzionamento degli Enti Bilaterali e per l'erogazione delle relative prestazioni, un importo pari al 14% (quattordici per cento) della paga base nazionale per ciascun dipendente, compresi i dipendenti assunti come apprendisti o con qualsiasi altro contratto di dipendenza. Vengono versati altresì alla ENMOA gli importi delle festività soppresse con legge 54/77, di cui all'art. 160 del presente CCNL. Dette somme vanno ripartite, secondo i criteri stabiliti come da tabella appresso riportata.

Il datore di lavoro deve versare la somma di Euro 200,00 a titolo costitutivo (una tantum) per l'assistenza sanitaria integrativa dei quadri.

Tale importo è per dipendente "Quadro", è indivisibile e va versato per intero all'atto dell'assunzione o del passaggio alla categoria quadro.

Indipendentemente se il contratto sia a tempo indeterminato o determinato annualmente il datore deve versare la somma di Euro 150,00 anno per ogni dipendente della categoria quadro.

I datori di lavoro possono accedere a prestazioni di assistenza sanitaria o mutualità analoghe a quelle previste per i lavoratori dipendenti, determinate con apposito regolamento dall'ENMOA, corrispondendo una maggiorazione del 2% mensile che va a sommarsi alla contribuzione del 14% di cui sopra. Il 2% aggiuntivo va corrisposto per ciascun dipendente in forza presso l'azienda.

Detta contribuzione del 2% viene così ripartita: accantonamento personale del datore di lavoro 1%, ed il restante 1% per mutualità varie ed assistenza sanitaria integrativa.

Ferme restando le contribuzioni previste, le prestazioni a favore del datore di lavoro non si applicano ai soci di società di capitali di qualsiasi natura, a soci di enti, associazioni e fondazioni, ma in loro vece subentrano gli amministratori.

Per ogni dipendente il diritto alle prestazioni previste dal piano sanitario sorgerà, comunque, decorsi quattro mesi dalla data di iscrizione. Nessuna prestazione è dovuta dall'ENMOA al lavoratore dipendente se l'azienda non adempie al versamento dei contributi e anche se il versamento risulta parziale. In questi casi, conseguentemente, resta a carico dell'Azienda ogni responsabilità e conseguenza.

Art 183 - L'Azienda che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento delle quote e dei contributi stabiliti dalle Parti stipulanti il presente CCNL e sotto riportati in tabella, è responsabile verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni, fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggiore danno subito.

Le quote ed i contributi sono parte integrante del trattamento economico contrattuale. Ne deriva in capo ai lavoratori un diritto all'erogazione delle prestazioni di mutualità e sanitarie.

La corresponsione d'indennità sostitutive non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni previste dall'ENMOA.

Contributo Mensile ENMOA 14% (Mutualità e Contributi solo a favore ai dipendenti)
--

<i>(da calcolarsi sulla Paga Base Nazionale per 13 mensilità)</i>			
%	A Carico	Prestazioni	A Favore
4,50	Azienda	Accantonamento a Sostegno del Reddito e/o Risarcimento fine lavoro	Dipendente
0,70 0,20	Azienda Dipendente	Mutualità diverse - Contributo per: Protesi Dentaria - Apparecchi Acustici - Ortopedici - Occhiali e Lenti a Contatto - Matrimoniale - Sussidio Funerario - Cure Odontoiatriche - Contributo per la nascita di un figlio - Polizza Infortuni.	Dipendente
1,00 1,00 25,00 (*)	Azienda Dipendente Azienda (**) Festività Abolite	FO.NA.S.I. Assistenza Sanitaria Integrativa	Dipendente
1,00 1,00	Azienda Dipendente	Quote Contrattuali	CNAI FISMIC
2,00	Azienda	Funzionamento ENMOA - Riscossione Contributi Pensione Supplementare	
1,20 0,30	Azienda Dipendente	Funzionamento ENBOA Funzionamento Organismi, Commissioni Bilaterali	
0,30 0,20	Azienda Dipendente	Funzionamento ERBOA Funzionamento Organismi, Commissioni Bilaterali	
0,30	Azienda	Formazione Continua - FORMOA	
0,30	Azienda	Funzionamento Enti Istituzionali CNAI	

(*) - Festività Abolite - Vedere art. 160 del presente CCNL.

() - Versamento** - "Una Tantum" art. 184 del presente CCNL.

Dichiarazione Congiunta 1°

Le Organizzazioni Datoriali e Sindacali con l'intento di operare in regime di massima trasparenza, confermano l'impegno a portare a conoscenza di tutti gli addetti, le attività degli Enti Bilaterali collegati al presente CCNL, il loro funzionamento e i relativi Regolamenti, il Piano sanitario, le modalità per la richiesta delle prestazioni e le condizioni per esercitare il diritto delle stesse.

Le Parti, a tal fine, si sono attivate mediante allestimento di idonea documentazione e correlati allegati e nel contempo comunicano che le informazioni necessarie sono reperibili anche sul sito www.enmoa.it.

Dichiarazione Congiunta 2°

In considerazione dell'importanza che gli Enti Bilaterali rivestono per la strategia di creazione e di consolidamento dell'occupazione nei vari settori, le Parti congiuntamente richiedono l'adozione di una norma d'interpretazione autentica al fine di chiarire che ai versamenti effettuati dalle aziende del settore turismo e dai Lavoratori in favore di tali organismi, si applica un regime tributario e contributivo agevolato, tenendo conto delle finalità sociali di tali versamenti.

Per le ragioni sopra esposte, sempre congiuntamente le Parti richiedono la modifica della vigente normativa nel senso di escludere dalla retribuzione imponibile ai fini fiscali e contributivi previdenziali le somme versate agli Enti Bilaterali dai lavoratori e dai datori di lavoro.

TITOLO LIX

FONASI

Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa

Art. 184 - Premessa - Con accordo interconfederale del 23 aprile 2012 il CNAI e la FISMIC-Confasal hanno convenuto costituire il Fondo per l'Assistenza Sanitaria Integrativa "FONASI", per tutti i settori dei CCCNL stipulati dal CNAI e dalla FISMIC-Confasal, che risponda ai requisiti previsti dal D.Lgs. 2/9/97, n. 314 e successive modifiche ed integrazioni.

In data 31 gennaio le Parti hanno costituito il fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa "FONASI" con lo scopo di gestire i trattamenti di assistenza sanitaria integrativa e socio-sanitaria a favore dei lavoratori e/o soci lavoratori delle aziende, delle società cooperative che applicano i CCCNL stipulati dal CNAI e sue Organizzazioni e dalla FISMIC-Confasal sue Federazioni.

Art. 185 - Contribuzione - I contributi da versare al FONASI sono pari al 2% di cui 1% a carico del lavoratore, € 25,00 (venticinque/00) a titolo di una tantum e gli importi delle festività abolite di cui all'art. 160 del presente CCNL per la gestione del fondo stesso.

Le risultanze della percentuale e la quota "una Tantum", di cui sopra, rientrano tra quelle somme previste dall'art. 12 della L. 153/1969, riformulato dal D.Lgs. 314/1997 e quindi non imponibili sia ai fini fiscali che previdenziali e non influiscono sugli altri istituti contrattuali.

Il versamento di tale quota è una delle condizioni per esercitare il diritto alle prestazioni previste dal Piano Sanitario.

Inoltre per i lavoratori assunti a tempo determinato nessun versamento sarà dovuto per i contratti inferiori a quattro mesi.

I contributi sono versati all'ENMOA mensilmente, compresa la tredicesima mensilità.

TITOLO LX

Pensione Complementare

Art. 186 - Le Parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa complementare e nell'intento di conciliare le attese di tutela previdenziale dei lavoratori con l'esigenza delle aziende di contenere i costi entro limiti compatibili, si attiveranno a costituire un sistema di previdenza complementare volontario con la costituzione di un Fondo Pensione Nazionale, il cui costo per le parti dovrà essere contenuto nei seguenti limiti:

Contributi e prestazioni - All'atto di adesione dovrà essere versata una quota associativa pari a € 25,00 (di cui Euro 5,00 a carico del lavoratore) secondo modalità che verranno definite dal Regolamento da redigere a cura dell'ENMOA.

Detto Fondo è alimentato mediante un contributo dell'1,60% della retribuzione utile per il computo del trattamento di fine rapporto, di cui 1,10% a carico dell'Azienda ed il restante 0,50 a carico del dipendente.

Il Fondo è infine alimentato da quote del TFR maturato nell'anno secondo i seguenti criteri:

1. 50% per i lavoratori già assunti;
2. 100% per i lavoratori di nuova assunzione, dopo l'entrata in vigore del presente CCNL.

Potranno aderire al Fondo tutti i lavoratori dipendenti cui siano applicati CC.CC.NN.L. sottoscritti dalla FISMIC-Confasal e sue Federazioni

con il CNAI e sue Organizzazioni secondo le modalità da definirsi successivamente.

E' prevista altresì l'iscrizione degli apprendisti.

Le Parti, qualora non costituiscano Fondi propri di riferimento, si riservano di proporre l'adesione da parte dei lavoratori dipendenti alle prestazioni di previdenza complementare offerte dai Fondi già costituiti.

TITOLO LXI

Appalti

Art. 187 - Le Aziende appaltanti inseriranno nei contratti di appalto clausole che vincolino le aziende appaltatrici:

1. all'effettiva assunzione del rischio d'impresa;
2. al rispetto delle norme previste dai contratti del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici;
3. all'osservanza di tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche;
4. la presentazione del DRC "Documenti Regolarità Contributiva", rilasciato da INPS, INAIL ogni qualvolta si esegue un pagamento, saldo od acconto di fattura; oltre il DRC rilasciato dall'EMNOA se l'Azienda subappaltatrice applica il presente CCNL.

Nel caso in cui l'appalto sia affidato a società cooperative e la prestazione di lavoro venga resa dagli stessi soci cooperatori, le suddette clausole dovranno in particolare vincolare la cooperativa stessa ad assicurare ai soci medesimi un trattamento economico-normativo globalmente equivalente a quello previsto dal CCNL di riferimento.

Le aziende, in occasione dell'incontro annuale di cui D.Lgs. n. 81/2008 (Riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi), si renderanno disponibili ad informare in merito:

5. all'informazione data alle imprese appaltatrici in merito ai rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro;
6. alle misure adottate per eliminare i rischi delle interferenze tra l'attività dell'appaltante e dell'appaltatore, da allegare al contratto di appalto o d'opera ai sensi dell'art. 3 della legge n. 123/2007;
7. agli eventuali infortuni con dipendenti dell'appaltatore, verificatisi all'interno dell'Azienda;
8. alla vincolante indicazione del servizio da eseguire o dell'opera da compiere;
9. all'attestazione della diretta organizzazione dei mezzi necessari all'esecuzione dell'appalto da parte dell'appaltatore ed all'effettiva assunzione a suo carico del relativo rischio d'impresa.

Le eventuali osservazioni del RLS in merito al precedente punto 5) ed all'osservanza delle norme in materia di sicurezza delle ditte appaltatrici, saranno approfondite, con la Direzione dell'appaltante.

TITOLO LXII

Privacy

Art. 188 - Per quanto concerne la disciplina inerente della privacy si rimanda al D.Lgs. n. 196/2003 e successive modificazioni ed integrazioni.

TITOLO LXIII
Patronati

Art. 189 - Gli Istituti di Patronato, d'emanazione e/o convenzionati con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno delle aziende.

Inoltre, si conviene quanto segue: gli Istituti di Patronato potranno svolgere i compiti previsti dalla legge, mediante i propri rappresentanti, i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle aziende, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni dei Patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole Aziende le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.

Qualora, per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un lavoratore dipendente dell'Azienda per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del Patronato daranno tempestiva comunicazione alla Direzione aziendale, la quale provvederà a rilasciare al lavoratore dipendente interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico-organizzativo.

I rappresentanti del Patronato usufruiranno d'appositi Albi messi a disposizione dall'azienda per informazioni di carattere generale.

ALLEGATO N° 1

ACCORDO INTERCONFEDERALE
tra CNAI e FISMIC

REGOLAMENTO AMMINISTRATIVO
dell'Ente Nazionale di Mutualità delle Organizzazioni Autonome

ENMOA

Art. 1 - Le Aziende e/o le Società Cooperative aderenti sono tenute a versare all' "Ente Nazionale Mutualità delle Organizzazioni Autonome - ENMOA", in conformità dei CCCCNL, e degli accordi integrativi.

Art. 2 - Le Aziende e/o le Società Cooperative devono presentare mensilmente all'ENMOA una denuncia nominativa dei lavoratori occupati, con la specifica dei relativi contributi, da redigersi sui modelli messi a disposizione della stessa ENMOA.

I moduli devono pervenire all'ENMOA entro il 30 del mese successivo a quello del pagamento delle retribuzioni.

Il modulo di denuncia mensile deve essere inoltrato all'ENMOA anche in assenza del monte del salario imponibile.

I moduli di denuncia mensile dovranno essere sottoscritti dal legale rappresentante dell'Impresa e/o dalla Società Cooperativa.

Art. 3 - Se l'Azienda e/o la Società Cooperativa non esegue, in tutto e in parte i versamenti entro 30 giorni del mese successivo a quello del mese di paga di riferimento, le somme versate dopo tali scadenze sono imputate: prima agli interessi moratori, determinati come al successivo art. 5; quindi agli accantonamenti ed al pagamento di mensilità scadute; l'eventuale residuo a soddisfazione delle mensilità non gravate di mora. Se il ritardo dei versamenti riguarda più mensilità di riferimento l'imputazione è fatta per singole mensilità iniziando dalla più remota.

Art. 4 - L'Azienda e/o la Società Cooperativa, fermo restando l'obbligo del pagamento degli interessi qualora dovuti, sarà ritenuta inadempiente quando:

a. non abbia presentato nei termini prescritti all'art. 2 la denuncia mensile dei lavoratori dipendenti e/o dei soci lavoratori completa in ogni sua parte;

b. non abbia provveduto ai versamenti contributivi dopo il termine concesso dall'ENMOA;

c. non abbia effettuato il versamento degli interessi di mora entro il periodo indicato dall'ENMOA.

L'ENMOA deve intimare alle Aziende e/o alle Società Cooperative che non abbiano presentato la dichiarazione mensile e/o non abbiano eseguito regolarmente i versamenti dovuti, di provvedere senza ulteriore indugio ai predetti adempimenti concedendo un termine dilatorio non inferiore a 30 giorni.

Scaduti i termini indicati nelle lettere inviate dall'ENMOA senza che il versamento delle somme sia stato ancora eseguito, l'ENMOA promuoverà nei confronti delle aziende e/o delle Società Cooperative morose, con apposita delibera del Comitato di Gestione ogni azione necessaria per il recupero del corrispondente credito e degli altri oneri tutti inerenti.

A tal fine si precisa che i crediti sono costituiti da tutte le mensilità insolute e dagli interessi che, determinati come al successivo articolo, graveranno dalla data di scadenza delle singole mensilità, senza necessità di preventiva costituzione in mora, fino al reale soddisfo.

Nell'ipotesi di cui alla superiore lett. a), per la determinazione del credito, vale l'ultima denuncia mensile regolarmente presentata.

Nel caso in cui la denuncia mensile fosse incompleta e/o irregolare, è facoltà dell'ENMOA determinare i contributi dovuti sulla scorta di tale denuncia e su altra precedente regolare.

Art. 5 - Quando l'Azienda e/o la Società Cooperativa non provvede al versamento di tutte le somme dovute entro i termini di cui all'art 3 le saranno addebitati gli interessi moratori nella misura che sarà determinata con apposita delibera del Comitato di Gestione oltre alle spese tutte di esazione postali ecc.

Art. 6 - I versamenti dell'ENMOA devono essere eseguiti esclusivamente mediante accredito dei relativi importi su uno dei conti correnti intestati all'ENMOA indicati nel modulo di denuncia.

In caso diverso si assume, a tutti gli effetti, come data di versamento quella in cui l'importo dovuto è stato effettivamente accreditato su uno dei conti di cui sopra.

Art. 7 - Le prestazioni di mutualità e/o assistenziali previste devono essere sospese per singole categorie di prestazioni o per singoli beneficiari, non appena sia stata constatata la morosità dell'Azienda e/o della Società Cooperativa salvo non sia disposto diversamente dal Comitato di Gestione con specifica delibera da assumersi in via eccezionale e caso per caso sempre dopo l'acquisizione di garanzie reali di recupero e di incasso.

Art. 8 - Presso l'ENMOA sono costituite l'anagrafe dei datori di lavoro e l'anagrafe dei lavoratori e/o dei soci lavoratori iscritti.

Gli importi versati dalle Aziende e/o dalle Società Cooperative per ciascun periodo di paga compresi quelli eventualmente spettanti all'ENMOA a titolo di interessi moratori, sono analiticamente rilevati, tenendo conto, se nel caso, di quanto stabilito dall'art. 3, mediante elaboratori meccanografici.

Gli accantonamenti per Pensione Integrativa sono rilevati per ciascun lavoratore e datore di lavoro mediante estratti conto individuali ricavati dalla contabilità meccanografica.

Entro il primo quadrimestre di ciascun anno l'ENMOA comunica agli iscritti la consistenza del loro conto individuale alla data del 31 Dicembre dell'anno precedente con l'indicazione del tasso d'interesse riconosciuto ed accreditato nell'anno stesso oppure l'entità della prestazione assicurativa nell'ipotesi del contributo a polizza di assicurazione.

L'iscrizione del lavoratore e/o del socio lavoratore e del datore di lavoro avviene contestualmente con l'invio degli elenchi nominativi dei dipendenti da parte dell'Azienda e/o della Società Cooperativa.

I datori di lavoro e i lavoratori e/o i soci lavoratori potranno richiedere la verifica della loro posizione.

Art. 9 - L'ENMOA controlla la regolarità delle denunce mensili ad esso pervenute nonché la corrispondenza dei versamenti eseguiti dalle aziende a quelli effettivamente dovute dalle stesse.

Se risultano eseguiti i versamenti in relazione ai quali non è stato osservato l'obbligo della presentazione della denuncia mensile di cui all'art. 2, l'ENMOA provvede ad accantonare i relativi importi nel conto corrente interno fino a quando l'Azienda non abbia regolarizzato la propria posizione: agli effetti delle prestazioni dovute, agli importi come sopra accantonati non si considerano introitati dall'ENMOA fino a quando la predetta regolarizzazione non sia intervenuta.

Art. 10 - Gli importi dovuti dall'ENMOA a qualsiasi titolo sono corrisposti mediante bonifico bancario o, su espressa richiesta del lavoratore, mediante assegno vidimato postale spedito a mezzo posta al domicilio del lavoratore beneficiario previa comunicazione all'Ente dell'indirizzo di spedizione.

Onde ottenere una corretta ricezione della corrispondenza inviata all'ENMOA, i lavoratori e/o i soci lavoratori sono tenuti a comunicare tempestivamente eventuali variazioni degli indirizzi e delle coordinate bancarie.

Gli importi dovuti dall'ENMOA che, per qualsiasi ragione, non vengano incassati dagli aventi diritto, restano a disposizione degli interessati o loro aventi causa.

Le somme non richieste saranno devolute alla riserva ordinaria o ai fondi ulteriori costituiti.

Art. 11 - Su domanda degli aventi diritto, e nei soli casi di effettiva comprovata necessità, può farsi luogo alla corresponsione anticipata di acconti sulle somme di relativa pertinenza versate dalle Aziende e/o dalle Società Cooperative.

Il pagamento anticipato a titolo di liquidazione totale, può aver luogo solo nei casi di emigrazione, cambio di mestiere, decesso del lavoratore e pensionamento.

Art. 12 - Le Parti Imprenditoriali e Sindacali costituenti e/o subentranti all'ENMOA possono richiedere per iscritto informazioni sui dati attinenti la gestione dell'ENMOA stesso, che risponderà previo benestare del Presidente e del Vice Presidente.

Chieti 23 maggio 2011

CNAI

FISMIC

ALLEGATO N° 2

**AGGIORNAMENTO ED INTEGRAZIONE DEL REGOLAMENTO DELLE
PRESTAZIONI DELL'ENTE NAZIONALE DI MUTUALITA' DELLE
ORGANIZZAZIONI AUTONOME ENMOA**

L'anno duemilaquattordici il giorno 03 del mese di febbraio in Roma

Tra

CNAI - Coordinamento Nazionale Associazioni Imprenditori

E

FISMIC- Confsal

si è proceduto all'aggiornamento ed all'integrazione delle prestazioni erogate dall'ENMOA

Premessa

Usufruiscono delle prestazioni erogate dall'ENMOA tutti i lavoratori dipendenti e/o soci lavoratori per i quali viene effettuato il versamento

da parte delle Imprese e/o Società Cooperative secondo quanto previsto dai rispettivi CCCCNL.

Tutte le prestazioni mutualistiche e sanitarie vengono ridotte per i dipendenti part-time nella misura del 50% e anche la polizza assicurativa viene proporzionata alla minore contribuzione.

MUTUALITA'

CONTRIBUTO MATRIMONIALE

Al lavoratore che contrae matrimonio per la prima volta, viene corrisposto un contributo matrimoniale pari a Euro 250,00 (duecentocinquanta/00).

Requisiti

Anzianità di iscrizione di sei mesi anche non continuativi, ma con non meno di 950 ore lavorative.

Documentazione

Per ottenere detto contributo l'iscritto, entro 60 giorni dalla data del matrimonio, deve presentare:

1. domanda in carta semplice autenticata dal Datore di Lavoro;
2. certificato di matrimonio.

CONTRIBUTO DI NATALITA'

In caso di nascita di un figlio o di una figlia viene corrisposto, all'iscritto un contributo di Euro 500,00 (cinquecento/00).

Requisiti

Anzianità di iscrizione di sei mesi anche non continuativi, con non meno di 950 ore lavorative.

Documentazione

Per ottenere detto contributo l'iscritto, entro 60 giorni dalla data dell'evento, deve presentare:

1. domanda in carta semplice autenticata dal Datore di Lavoro;
2. certificato di nascita.

SUSSIDI FUNERARI

In caso di decesso dell'iscritto viene erogato agli eredi un contributo di Euro 350,00 (trecentocinquanta/00).

Requisiti

Anzianità di iscrizione di sei mesi anche non continuativi, con non meno di 950 ore lavorative.

Documentazione

Per ottenere detto contributo gli eredi, entro 60 giorni dalla data dell'evento, devono presentare:

1. domanda in carta semplice autenticata dal Datore di Lavoro;
2. certificato di morte e dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà dalla quale devono risultare le generalità degli eredi e l'indicazione del delegato alla riscossione.

ASSISTENZA SANITARIA ENMOA

CONTRIBUTO PER LE PROTESI O PER LE CURE DENTARIE

L'Ente Nazionale di Mutualità delle Organizzazioni Autonome – ENMOA eroga a favore degli iscritti in possesso dei requisiti previsti, un contributo per l'acquisto di protesi o di cure dentarie.

Il rimborso viene concesso nella misura del 50% del costo regolarmente documentato, fino ad un massimo di Euro 450,00 (quattrocentocinquanta/00) per biennio per le protesi o per cure dentarie.

Requisiti

Anzianità di iscrizione di sei mesi anche non continuativi, con non meno di 950 ore lavorative

Documentazione.

1. domanda in carta semplice entro 60 giorni dalla data di fatturazione;
2. fatture in originale o fotocopie autenticate;
3. certificazione medica (prescrizione USL);
4. il rimborso sarà effettuato dopo aver espletato i relativi controlli.

CONTRIBUTO PER OCCHIALI DA VISTA O PER LENTI A CONTATTO

L'Ente Nazionale di Mutualità delle Organizzazioni Autonome – ENMOA eroga a favore degli iscritti, in possesso dei requisiti previsti, contributi per l'acquisto di occhiali da vista o lenti a contatto.

Il rimborso viene concesso nella misura del 50% del costo regolarmente documentato, fino ad un massimo di Euro 200,00 (duecento/00) per biennio.

Requisiti

Anzianità di iscrizione di sei mesi anche non continuativi, con non meno di 950 ore lavorative.

Documentazione

1. domanda in carta semplice entro 60 giorni dalla data di fatturazione;
2. fatture in originale o fotocopie autenticate;
3. certificazione medica (prescrizione USL).

APPARECCHI ACUSTICI ED ORTOPEDICI

L'Ente Nazionale di Mutualità delle Organizzazioni Autonome – ENMOA eroga agli iscritti, in possesso dei requisiti, un contributo per acquisto di apparecchi acustici ed ortopedici.

Il contributo viene concesso nella misura del 50% del costo regolarmente documentato e sulla base della prescrizione della ULSS competente, fino ad un massimo di Euro 300,00 (trecento/00) per biennio.

Requisiti

Anzianità di iscrizione anche non continuativa di sei mesi, con non meno di 950 ore lavorative.

Documentazione

1. domanda in carta semplice entro 60 giorni dalla data di fatturazione;
2. fatture in originale o fotocopie autenticate;
3. certificazione medica (prescrizione USL).

Modalità di richiesta dei Contributi

Tutte le domande di richiesta del contributo vanno presentate presso la sede legale dell'ENMOA.

FONDO DI SOSTEGNO AL REDDITO FAMILIARE

E' l'istituto finalizzato al sostegno economico del nucleo familiare ed è destinato, a titolo di ammortizzatore sociale alla famiglia, a sostenere il lavoratore e/o i soci lavoratori, al verificarsi di uno stato di bisogno motivato, che potrebbe realizzarsi durante il periodo lavorativo (ad es.: gravi malattie, riduzioni orari di lavoro per causa di forza maggiore, danni causati da catastrofi naturali, ecc...) e, comunque, alla cessazione del rapporto di lavoro.

L'accantonamento è pari al 4,50% della paga base mensile, a carico del datore di lavoro, deve essere versato mensilmente all'ENMOA a cura del datore di lavoro.

Le domande per l'erogazione dell'importo accantonato, devono essere presentate all'Ente corredate dalla documentazione dello stato di bisogno. Il Consiglio Direttivo dell'Ente si riserva di non accogliere le richieste, a proprio insindacabile giudizio, qualora non ne ravvedesse lo stato di bisogno.

Il lavoratore e/o socio lavoratore ha comunque diritto a richiedere la liquidazione delle somme accantonate, in concomitanza con la cessazione del rapporto di lavoro.

La liquidazione delle somme accantonate sarà al netto di eventuali somme anticipate, a seguito di istanze per stato di bisogno presentate e accolte durante il periodo lavorativo.

La liquidazione degli importi accantonati avviene esclusivamente su domanda del dipendente, da presentare all'ENMOA, a partire dal compimento del terzo anno d'iscrizione all'ENMOA, a meno che il lavoratore cessi il rapporto di lavoro.

La richiesta in caso di decesso può essere effettuata dagli eredi.

Modalità di richiesta della Somma Accantonata:

Tutte le domande di richiesta del contributo vanno presentate presso la sede legale dell'ENMOA.

**1.1 RIMBORSO DELLE SPESE SOSTENUTE DAGLI ISCRITTI ED ADERENTI IN
CONSEGUENZA AD ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
(GESTIONE FONASI)**

ASSISTENZA SANITARIA			
GARANZIE PRESTATE	Massimali in €	Scoperto	Franchigia €
R.S.M. (Strutture convenzionate)	200.000,00	-----	-----
R.S.M. (Strutture non convenzionate)	200.000,00	20,00%	1.000,00
Visite Specialistiche (Strutture convenzionate)	2.000,00	-----	-----
Visite Specialistiche (Strutture non convenzionate)	2.000,00	20,00%	60,00
Alta Diagnostica (Strutture convenzionate)	7.000,00	-----	-----
Alta Diagnostica (Strutture non convenzionate)	7.000,00	20,00%	60,00
Cure dentarie da Infortunio (Strutture convenzionate)	1.500,00	15,00%	-----
Cure dentarie da Infortunio (Strutture non convenzionate)	1.500,00	20,00%	
Ticket	700,00		
Pre e Post	100 gg		
Diaria	90,00		
Maternità	600,00		

Le condizioni del piano sanitario hanno validità annuale e vengono rinnovate ed aggiornate con tale cadenza. Ogni rinnovo diviene parte integrante del regolamento vigente alla data del rinnovo.

Le condizioni generali complete possono essere richieste a: ENMOA - Viale Abruzzo, 225 - 66013 Chieti Scalo o scaricabili dal sito: www.ENMOA.it, previa registrazione.

Decorrenza delle Garanzie

01 gennaio 2014 al 31 dicembre 2014.

Operatività delle Garanzie:

Le garanzie per l'Assistenza Sanitaria:

1. decorrono dalle ore 24 successive del 30° giorno successivo all'assunzione del lavoratore, come risultante dal libro unico dell'azienda.

2. sono operative a seguito del regolare versamento all'ENMOA della quota che il CCNL pone a carico del datore di lavoro.

Per le altre casistiche si farà riferimento al Regolamento che il CNAI e la FISMIC-Confasal s'impegnano a redigere entro due mesi.

Documentazione Presentazione Richiesta del Rimborso

Le richieste di risarcimento danni devono essere inoltrate entro trenta giorni dall'avvenuto evento - **infortunio o malattia** - a mezzo raccomandata a: ENMOA - Ufficio Sinistri - Viale Abruzzo, 225 - 66013 Chieti Scalo, allegando l'apposito modulo. Si precisa che tutte le richieste danni pervenute incomplete della documentazione richiesta non potranno essere evase.

Tutti i moduli necessari potranno essere richiesti a: ENMOA - Ufficio Sinistri - Chieti, oppure mediante il sito www.enmoa.it.

CNAI

FISMIC-Confasal

Il CNAI, e la FISMIC-Confasal intendono ribadire con forza quanto è riportato nei CC.NN.LL. "che nessuna prestazione è dovuta al lavoratore dipendente se l'Azienda non adempie al versamento dei contributi, anche se il versamento risulta parziale, conseguentemente resta a carico esclusivo dell'Azienda ogni responsabilità per il risarcimento del danno richiesto dal lavoratore anche con l'assistenza dell'associazione sindacale di appartenenza firmataria del presente contratto".

ALLEGATO N°3

**ACCORDO INTERCONFEDERALE
IN MATERIA DI SUCCESSIONE DEI CONTRATTI A TEMPO
DETERMINATO**

tra CNAI e FISMIC-Confasal

Chieti, lì 28.11.2012

PREMESSO

• che l'articolo 5, comma 3, del D.Lgs 368/2001, come modificato dall'art. 1, comma 1 lett. g) ed h), della L. 92/2012 e poi successivamente dall'art. 46-bis, comma 1, lett. a), del D.L. 83/2012 convertito con modificazione dalla legge 7 agosto 2012, n. 134, è intervenuto in merito alla durata minima di interruzione fra contratti a tempo determinato che si susseguono fra le medesime parti; passando dai precedenti 10 giorni, dalla scadenza del contratto di durata fino a 6 mesi, agli attuali 60 giorni e dai precedenti 20 giorni, dalla scadenza del contratto di durata superiore a 6 mesi, agli attuali 90 giorni;

• che l'art. 1 comma 9, lett. h), della L. 92/2012, modificando l'art. 5, comma 3, del D.Lgs. 368/2001, ha sancito che la contrattazione collettiva possa prevedere, stabilendone le condizioni, la riduzione dei predetti periodi, rispettivamente fino a 20 giorni e fino a 30, nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato da ragioni di:

1. avvio di una nuova attività;
2. lancio di un prodotto o di un servizio innovativo;
3. implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico;
4. fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
5. rinnovo o proroga di una commessa consistente;

• che l'art. 46-bis del D.L. 83/2012 ha ulteriormente previsto che i suddetti termini ridotti trovano applicazione in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi, stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali.

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

• le premesse sono parte integrante del presente Accordo;

• dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, in applicazione alla disciplina prevista dall'art. 1 comma 9, lett. h), della L. 92/2012 e dell'art. 46-bis del D.L. 83/2012 convertito con modificazione dalla L. 134/2012, nei casi di rinnovi di contratti a termine, gli intervalli temporali sono ridotti a:

- 20 giorni se il contratto a termine scaduto è di durata fino a 6 mesi;
- 30 giorni se il contratto a termine scaduto è di durata superiore a 6 mesi.

Nota a verbale

Le Parti intendono ribadire che i contenuti del presente accordo sono da applicarsi in via sussidiaria e cedevole rispetto a quanto dovrà essere disciplinato dalla contrattazione collettiva.

CNAI

Il Presidente
Orazio Renzo di Renzo

FISMIC-ConfSal

Il Segretario Generale
Roberto di Maulo

**ACCORDO INTERCONFEDERALE
CNAI - FISMIC-Confsal
PROCEDURA IN MATERIA DI
CONVALIDA DELLE DIMISSIONI - RISOLUZIONE CONSENSUALE
(1 ottobre 2012)**

PREMESSA

- Il presente accordo è sottoscritto dalle Parti Sociali CNAI e FISMIC-Confsal in ottemperanza alla nuova disciplina sulla procedura di convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali introdotta dall'art. 4 comma 17 della Legge n. 92 del 2012;
- Il comma 17 dell'art. 4 L. n. 92/2012 autorizza le sedi delle Direzioni territoriali del lavoro o i Centri per l'impiego competenti per territorio ad operare la convalida delle dimissioni;
- il sopra citato comma delega ai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di individuare ulteriori sedi;
- la circolare ministeriale n. 18/2012, ha ritenuto le sedi sindacali idonee a svolgere le operazioni di convalida, in quanto capaci di offrire le stesse garanzie di verifica della genuinità del consenso del lavoratore cui è preordinata la novella normativa.

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

1. le premesse sono parte integrante del presente accordo;
2. in attuazione della norma sopra richiamata, la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali potrà essere regolarmente condotta nelle sedi sindacali nonché presso le sedi dell'Ente Bilaterale Regionale "ERBOA".

Nota a verbale

Le Parti intendono ribadire che i contenuti del presente accordo sono da applicarsi in via sussidiaria e cedevole rispetto a quanto dovrà essere disciplinato dalla contrattazione collettiva.

Nota congiunta

Le Parti s'incontreranno per integrare e/o modificare i contenuti del presente accordo, qualora l'evolversi della disciplina in materia lo richieda.

Le parti si impegnano, ciascuna per le proprie competenze, di portare a conoscenza dei lavoratori e imprese i contenuti del presente accordo.

Chieti, 1 ottobre 2012

CNAI

Il Presidente
Orazio Renzo Di Renzo

FISMIC-Confasal

Il Segretario Generale
Roberto di Maulo

ALLEGATO A**APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O DI MESTIERE****PROFILI FORMATIVI**

I profili formativi sono suddivisi in due gruppi, il primo comune a tutti, riguardante competenze tecnico-professionali generali, ed il secondo riguardante competenze tecnico-professionali specifiche.

COMPETENZE TECNICHE-PROFESSIONALI GENERALI

1. Conoscere il contesto di riferimento dell'Azienda e le nozioni di base sulla struttura organizzativa;
2. Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'Azienda;
3. Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione;
4. Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione finalizzate alla relazione con il cliente;
5. Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'Azienda;
6. Conoscere e utilizzare ove necessario, gli strumenti informativi, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività;
7. Conoscere e utilizzare ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera;
8. Saper utilizzare i principali software applicativi;
9. Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale;
10. Conoscere la normativa del lavoro, del CCNL e della sicurezza;
11. Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria;

COMPETENZE TECNICHE-PROFESSIONALI SPECIFICHE**ALIMENTI E BEVANDE**

1. Addetto alla produzione: dietologo; cuoco; chef tecnologo; gastronomo; commis di cucina; addetto alla cucina; pizzaiolo; gelatiere; pasticciere; sfoglina; altre qualifiche afferenti ai profili non espressamente compresi nella predetta elencazione.

- Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato
- Conoscere la merceologia degli alimenti e delle bevande
- Conoscere i principali piatti e vini locali e nazionali
- Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi
- Svolgere le operazioni di preparazione delle materie prime

- Saper preparare fondi e salse, antipasti, primi piatti, secondi piatti, piatti a base di paste lievitate, dolci e gelati
- Saper curare la coreografia del piatto
- Conoscere e saper applicare le tecniche relative al controllo del costo/pasto
- Conoscere e saper utilizzare le norme sulla etichettatura e marcatura dei prodotti
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni
- Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

2. Addetto al banco: barman; banconiere di gelateria, pasticceria, tavola calda, chiosco di stazione; barista; altre qualifiche afferenti ai profili non espressamente compresi nella predetta elencazione.

- Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato
- Conoscere la merceologia degli alimenti e delle bevande
- Conoscere i principali piatti e vini locali e nazionali
- Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi
- Saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera
- Saper riconoscere le caratteristiche del cliente
- Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita
- Conoscere e saper applicare le politiche di marketing dell'azienda
- Saper preparare e presentare il conto, riscuotere l'incasso, utilizzare i diversi sistemi di pagamento
- Conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per la preparazione e il servizio delle principali bevande
- Conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per la preparazione e il servizio di piatti semplici
- Conoscere e saper utilizzare tecniche di lay-out
- Conoscere e saper utilizzarle norme sulla etichettatura e marcatura dei prodotti
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni
- Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

3. Addetto alla sala: maitre; sommelier; caffettiere; dispensiere; cantiniere; chef del rang, sala, piani, vini, trinciatore; cameriere ristorante, piani, sala, bar, tavola calda, self service; commis di sala, tavola calda, bar; addetto ai servizi di mensa; altre qualifiche afferenti ai profili non espressamente compresi nella predetta elencazione.

- Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato
- Conoscere la merceologia degli alimenti e delle bevande

- Conoscere i principali piatti e vini locali e nazionali
- Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi
- Saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera
- Saper riconoscere le caratteristiche del cliente
- Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita
- Conoscere e saper applicare le politiche di marketing dell'azienda
- Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse tipologie di servizio
- Conoscere e saper presentare le caratteristiche dei piatti e delle bevande compresi nel menù
- Conoscere e saper applicare le tecniche per apparecchiare e sparecchiare, secondo le diverse tipologie di servizio
- Conoscere e saper utilizzare tecniche di lay-out
- Saper preparare e presentare il conto, riscuotere l'incasso, utilizzare i diversi sistemi di pagamento
- Conoscere e saper utilizzare norme sulla etichettatura e marcatura dei prodotti
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni
- Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

RICEVIMENTO E PIANI

4. Addetto sala e piani: governante, cameriere sala, piani, villaggi turistici, camping; guardarobiere; addetto ai servizi di camera; stiratrice; cucitrice, rammendatrice; pulitore; lavatore a secco; lavandaio; addetto tintoria; operatore servizi di pulizia; addetto ai servizi di alloggio e ristorazione; altre qualifiche afferenti ai profili non espressamente compresi nella predetta elencazione.

- Conoscere e saper presentare il territorio in cui si opera
- Saper lavorare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato
- Conoscere e saper applicare le procedure per l'accoglienza e la sistemazione del cliente e le tecniche per il loro utilizzo
- Conoscere e saper applicare le disposizioni sulla tutela della privacy
- Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione degli incendi
- Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi

- Conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per l'effettuazione della pulizia e del riassetto dei piani, delle camere e delle relative dotazioni
- Conoscere e saper applicare le procedure per evitare sottrazioni, smarrimenti, usi impropri dei materiali e delle dotazioni aziendali, nonché dei beni dei clienti
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni
- Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

5. Addetto al ricevimento: portiere; assistente di portineria; facchino ai piani, ai saloni, ai bagagli; guardiano diurno e notturno; hostess; sorvegliante di ingresso; custode; centralinista; altre qualifiche afferenti ai profili non espressamente compresi nella predetta elencazione.

- Conoscere e saper presentare il territorio in cui si opera
- Saper lavorare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente
- Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato
- Conoscere e saper applicare le procedure per l'accoglienza e la sistemazione del cliente e le tecniche per il loro utilizzo
- Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione degli incendi
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi
- Saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera;
- Saper riconoscere le caratteristiche del cliente
- Conoscere e saper applicare le tecniche di yield management
- Conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per la formulazione del piano prenotazioni e le modalità per il suo utilizzo
- Conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per la registrazione del cliente
- Conoscere e saper applicare le tecniche per la custodia dei valori e del bagaglio dei clienti
- Conoscere e saper applicare le tecniche per la predisposizione della partenza del cliente
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni
- Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

SERVIZI GENERALI

6. Addetto front e back office: segretario di ricevimento; amministrazione; cassa bar, ristorante, negozi vari; portineria; cassiere;

controllore di campeggio; economo; addetto al ricevimento, segreteria; controllo clienti; movimento personale, merci; segretario di direzione, impiegato di concetto; impiegato d'ordine; corrispondente in lingue estere; stenodattilografo; impiegato amministrativo; contabile; magazziniere; addetto all'amministrazione del personale, addetto al controllo amministrativo; impiegato amministrativo e/o contabile; addetto macchine elettrocontabili; archivista; programmatore CED; operatore CED; altre qualifiche afferenti ai profili non espressamente compresi nella predetta elencazione.

- Conoscere e saper presentare il territorio in cui si opera
- Saper lavorare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente
- Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato
- Conoscere e saper utilizzare le modalità di gestione del magazzino e del trasporto
- Conoscere e saper utilizzare la check-list per il controllo ed il collaudo
- Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione degli incendi
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera
- Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita
- Saper preparare e presentare il conto, riscuotere l'incasso, utilizzare i diversi sistemi di pagamento
- Conoscere e saper applicare le normative sulla privacy
- Conoscere e saper applicare i principi, metodi e tecniche di contabilità generale e analitica
- Saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentare i risultati conseguiti e commentarli negli aspetti salienti
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche di scrittura veloce anche sotto dettatura
- Saper organizzare un archivio cartaceo ed elettronico
- Conoscere e saper praticare le condizioni di stoccaggio dei materiali, sia per quanto riguarda le caratteristiche merceologiche, che per quanto riguarda la loro movimentazione in sicurezza
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni
- Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

7. Addetto alla manutenzione: capo squadra; capo operaio; operaio qualificato; operaio specializzato; giardiniere; addetto alla manutenzione di aree verdi; altre qualifiche afferenti ai profili non espressamente compresi nella predetta elencazione.

- Conoscere e saper presentare il territorio in cui si opera
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato
- Conoscere e saper applicare le modalità di gestione del magazzino e del trasporto
- Conoscere e saper utilizzare la ceck-list per il controllo ed il collaudo
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Saper eseguire interventi di precisione per aggiustare, mantenere e riparare macchine, impianti, dotazioni e attrezzature
- Conoscere e saper utilizzare i materiali (materie prime, semi-lavorati, prodotti finiti)
- Saper applicare le procedure e saper utilizzare la strumentazione per effettuare il collaudo
- Conoscere e saper utilizzare i prodotti per la cura delle aree verdi
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni
- Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

PROMOZIONE E COMMERCIALIZZAZIONE

8. Addetto alla organizzazione: programmatore di viaggi; promotore commerciale; promotore turistico locale; altre qualifiche afferenti ai profili non espressamente compresi nella predetta elencazione.

- Conoscere e saper presentare il territorio in cui si opera
- Saper lavorare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato
- Conoscere la geografia turistica
- Conoscere le norme sulla mobilità turistica
- Conoscere i sistemi di mobilità
- Conoscere i sistemi di ricettività
- Conoscere i sistemi di ristorazione
- Saper redigere itinerari e programmi di viaggio
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera
- Conoscere e saper applicare le tecniche per la definizione del planning
- Saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera

- Saper redigere i rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentare i risultati conseguiti e commentarli negli aspetti salienti
- Saper organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico
- Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita
- Conoscere e saper utilizzare le leve di marketing
- Conoscere e saper interpretare le politiche di marketing dell'azienda
- Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

9. Addetto al front office: addetto ai servizi di prenotazione, servizi turistici, biglietterie; addetto alla vendita banco viaggi; altre qualifiche afferenti ai profili non espressamente compresi nella predetta elencazione.

- Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato
- Conoscere la geografia turistica
- Conoscere le norme sulla mobilità turistica
- Conoscere i sistemi di mobilità
- Conoscere i sistemi di ricettività
- Conoscere i sistemi di ristorazione
- Saper redigere itinerari e programmi di viaggio
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera
- Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera
- Saper effettuare prenotazioni
- Saper emettere biglietti aerei e ferroviari
- Saper compilare voucher e booking form
- Saper riconoscere le caratteristiche del cliente
- Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita
- Conoscere e saper applicare le politiche di marketing dell'azienda
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche di lay-out
- Saper preparare e presentare il conto, riscuotere l'incasso, utilizzare i diversi sistemi di pagamento in valuta straniera e nazionale
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni
- Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

INTRATTENIMENTO E WELLNESS

10. Addetto ai servizi di spiaggia e portuali: capo assistente bagnanti; assistente ai bagnanti; inserviente di stabilimento o cabina o capanna; sommozzatore; ormeggiatore; addetto ai servizi portuali; altre qualifiche

affidenti ai profili non espressamente compresi nella predetta elencazione.

- Conoscere e saper presentare il territorio in cui si opera
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione degli incendi
- Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato
- Saper comprendere la psicologia del turista e la psicologia del gruppo
- Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera
- Conoscere e saper applicare le tecniche di salvataggio
- Conoscere e saper applicare le modalità di gestione del magazzino e del trasporto
- Saper riconoscere le caratteristiche del cliente
- Saper preparare e presentare il conto, riscuotere l'incasso, utilizzare i diversi sistemi di pagamento
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni
- Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

11. Addetto ai servizi alla persona: coordinatore reparto cure sanitarie; infermiere; massoterapia; massaggiatore; fisiocinesiterapista; addetto fangoterapia; addetto alle inalazioni; pedicurista; manicurista; barbiere; parrucchiere; estetista; visagista; altre qualifiche affidenti ai profili non espressamente compresi nella predetta elencazione.

12. Addetto all'animazione: animatore; istruttore di nuoto; istruttore di ginnastica; sorveglianza di infanzia; addetto ai campi sportivi ed ai giochi addetto ai servizi portuali; altre qualifiche affidenti ai profili non espressamente compresi nella predetta elencazione.

- Conoscere le caratteristiche del settore
- Conoscere e saper presentare il territorio in cui si opera
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato
- Saper comprendere la psicologia del turista e la psicologia del gruppo
- Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica

- Saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera
- Saper gestire e coordinare le attività ludiche del cliente
- Conoscere e saper applicare alle attività dello spettacolo le tecniche relative a luci e suoni
- Conoscere e saper applicare nel contesto aziendale le tecniche sportive e artistiche
- Saper organizzare, gestire e coordinare le attività ludico sportive di bambini e ragazzi
- Conoscere e saper utilizzare tecniche di lay-out
- Saper riconoscere le caratteristiche del cliente
- Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita
- Conoscere e saper applicare le politiche di marketing dell'azienda
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni
- Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

Fac-Simile Libretto Formativo del Cittadino

Rilasciato da (soggetto abilitato/autorizzato) _____
Nella Regione/Provincia _____
Data del primo rilascio _____
Data ultimo aggiornmaneto _____

Sezione I

1. Informazioni Personali		
Nome e Cognome		
Codice Fiscale		
Sesso		
Data di nascita		
Comune (o Stato di nascita)		
Provincia		
Nazionalità		
Comune di residenza	CAP	Provincia
Indirizzo di residenza		
Comune di domicilio	CAP	Provincia
Indirizzo di domicilio		
Numero di telefono cellulare		
Numero di telefono		
Numero di fax		
Indirizzo di posta elettronica		

2. Esperienza lavorativa/professionale (*)	
Tipologia contrattuale	
Data inizio del rapporto di lavoro	_____ / _____
Data di cessazione del rapporto di lavoro	_____ / _____
Mansione svolta (qualifica)	

Settore economico (Codice ISTAT)
Principali attività svolte
Nome del datore di lavoro
Indirizzo del datore di lavoro

(*) da ripetersi per ogni esperienza citata

3. Titoli di istruzione e formazione (*)
Titolo di studio se apprendista indicare se: apprendistato per il diritto dovere <input type="checkbox"/>
apprendistato per alta formazione <input type="checkbox"/>
Anno di conseguimento
Nome dell'istituto scolastico/Ente/Università
Sede dell'Istituto scolastico/Ente/Università
Votazione conseguita _____ su _____
Ultimo anno frequentato (se non concluso)
Anno di frequenza (se in corso)
Numero di esami sostenuti (se non concluso)
Tirocinio/Stage durata
Ente/Azienda ospitante

(*) da ripetersi per ogni esperienza citata

4. Esperienze formative (*)
Titolo attività formative
Se ottenuto in apprendistato indicare: apprendistato per il diritto dovere <input type="checkbox"/>
apprendistato professionalizzante <input type="checkbox"/>
apprendistato per l'alta formazione <input type="checkbox"/>
Indicare se ottenuto in contratto di inserimento <input type="checkbox"/>
Soggetto che ha erogato l'attività formativa
Sede soggetto erogatore (comune o Stato estero)
Concluso nel
Durata (specificare se in ore/giorni/mesi)
Attestazione/certificazione rilasciata o valida dall'Ente Pubblico
Altre attestazioni
Tirocinio/Stage durata
Ente/azienda ospitante

(*) da ripetersi per ogni esperienza citata

Sezione II

Competenze acquisite in percorsi di apprendistato		
Descrizione Contesto di acquisizione (in quale percorso situazione sono state sviluppate le competenze indicate)	Periodo di acquisizione (anno in cui sono state sviluppate le competenze indicate)	Tipo di evidenze Documentali a Supporto dell'avvenuta acquisizione delle competenze descritte

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

TRA IL/LA SIG. _____
NATO/A IL _____ A _____
TITOLARE DELLO DITTA/RAPPRESENTANTE LEGALE DELLA DITTA _____
CON SEDE A _____ VIA _____
CODICE FISCALE AZIENDALE _____ CASELLA PEC _____

CODICE ATTIVITA' ATECO 2007 _____ DESCRIZIONE _____
--

COME DATORE DI LAVORO

E IL/LA SIG. _____ NATO/A IL _____ A _____ RESIDENTE A _____ VIA _____ CODICE FISCALE PERSONALE _____ TITOLO DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE _____ CREDITI FORMATIVI _____
--

COME APPRENDISTA

È STIPULATO IL SEGUENTE CONTRATTO DI APPRENDISTATO

- PER LA QUALIFICA ED IL DIPLOMA PROFESSIONALE
- PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE
- DI ALTA FORMAZIONE
- DI RICERCA

Il datore di lavoro si impegna ad istruire approfonditamente, anche tramite collaboratori qualificati, l'apprendista:

- nell'attività professionale/qualifica di _____
- per il conseguimento del diploma/titolo/dottorato di ricerca di _____

Nome del tutor interno: Sig.ra/Sig. _____

La durata dell'apprendistato corrisponde a quella prevista dal contratto collettivo ed è di _____ mesi complessivi

La durata del periodo di apprendistato è ridotta:

a. di _____ mesi per un periodo di apprendistato già svolto nella stessa professione/qualifica

b. di _____ mesi in considerazione delle specifiche conoscenze professionali già acquisite dall'apprendista attraverso esperienze lavorative o la frequenza di scuole o corsi

Il periodo di apprendistato rimanente è di _____ mesi.

Il rapporto di apprendistato inizia il _____ e si concluderà presumibilmente il _____

In caso di malattia, infortunio, maternità e paternità, aspettative per motivi familiari o personali o altra causa di sospensione involontaria superiore a trenta giorni di calendario, il periodo di apprendistato è prolungato per una durata pari al periodo dell'evento.

Il quadro formativo vigente per la formazione nella professione oggetto del presente rapporto di apprendistato è vincolante per entrambe le parti.

Il piano formativo individuale è allegato al presente contratto di apprendistato e costituisce parte integrante dello stesso.

La sede lavorativa dell'apprendista è sita _____

in _____ via _____ n. _____

Il periodo di prova è di _____ giorni di lavoro effettivo.

Durante tale periodo il rapporto di apprendistato può essere risolto da entrambe le parti senza obbligo di preavviso. All'apprendista spetta una retribuzione secondo quanto previsto dal contratto collettivo _____.

L'inquadramento e la retribuzione dell'apprendista è nella qualifica professionale/categoria: _____

La retribuzione lorda mensile iniziale è pari a € _____ (per 13 mensilità)

Per tutti gli aspetti del rapporto di apprendistato (in particolare ferie e permessi, orario di lavoro, periodo di preavviso etc.) non regolati dalla legge o dal presente contratto, si applicano le disposizioni del contratto collettivo _____.

Il datore di lavoro prende atto di essere obbligato per legge ad accordare all'apprendista, senza operare alcuna ritenuta sulla retribuzione, i permessi necessari per frequentare la scuola professionale e per sostenere i relativi esami.

L'apprendista prende atto di essere obbligato per legge:

- a seguire le istruzioni impartitegli dal datore di lavoro o disposte dai collaboratori incaricati all'addestramento e ad eseguire coscientemente i lavori affidatigli nell'ambito dell'addestramento;
- a frequentare regolarmente tutti i percorsi di formazione teorica ed a presentare puntualmente al datore di lavoro i relativi attestati e le comunicazioni;
- ad avvertire tempestivamente il datore di lavoro in caso di assenza dai percorsi di formazione teorica adducendone il motivo;
- a rispettare i segreti aziendali e professionali.

_____ li, _____

Il datore di lavoro _____ L'apprendista _____

SCHEMA TIPO DI PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE PER APPRENDISTI
da definire entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro

Piano formativo individuale relativo all'assunzione, in qualità di apprendista, del/la Sig./ra _____

A. Dati relativi al datore di lavoro

Denominazione datore di lavoro _____

Codice fiscale/partita iva _____

Indirizzo della sede legale _____

Indirizzo dell'unità operativa interessata _____

Recapito telefonico/fax/e-mail _____

Attività _____

Contratto applicato _____

B. Dati relativi all'apprendista

Nome e cognome _____
Codice fiscale _____
Data e luogo di nascita _____
Residenza _____
Recapito telefonico/fax/e-mail _____
Cittadinanza _____
Scadenza del permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) _____

C. Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

- Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi _____
- Eventuali esperienze lavorative _____
- Eventuali periodi apprendistato svolti: dal _____ al _____
dal _____ al _____
- Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato
 1. _____
 2. _____
 3. _____
 4. _____
 5. _____
- Eventuale possesso di una
quale) _____

D. Aspetti normativi

Qualifica da conseguire (prevista dal CCNL applicato) _____
Livello di inquadramento (secondo la classificazione del CCNL) _____
Gruppo di appartenenza per il calcolo della progressione retributiva _____
Durata del periodo di formazione/apprendistato (non superiore a 3 anni ovvero
5) _____
Orario di lavoro _____

E. Tutor

- Tutor aziendale^(I) Sig./Sig.ra _____
- Codice fiscale _____
- Livello di inquadramento (se dipendente) _____
- Anni di esperienza _____

(I) Precisare se si tratta del titolare, di un socio o di un familiare coadiuvante, o di un dipendente

F. Tutor

Il piano formativo individuale definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.

La formazione indicata nel presente piano formativo è articolata in quantità non inferiore a 80 ore medie annue, ivi comprese le ore di formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.

Le competenze tecnico professionali e specialistiche da conseguire sono le seguenti:

Le modalità di erogazione e di articolazione della formazione sono le seguenti:

_____ (secondo quanto previsto dal CCNL applicato)

Il piano formativo è stato definito in base a quanto previsto dal D.Lgs. 167/2011, dalle norme regionali, e dal contratto collettivo applicato dall'azienda.

Fermo restando il profilo e la qualifica professionale da conseguire, il presente piano potrà essere aggiornato in relazione alle fonti sopra citate e all'evoluzione tecnologica, organizzativa e produttiva dell'impresa.

L'impresa

L'apprendista

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

APPRENDISTA

NOME E COGNOME _____

CODICE FISCALE _____

LUOGO E DATA DI NASCITA _____

RESIDENTE IN _____

VIA _____

TITOLO DI STUDIO _____

ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

DAL _____ AL _____

PER CONSEGUIRE LA QUALIFICA DI _____

IMPRESA

RAGIONE SOCIALE _____

INDIRIZZO _____
 TELEFONO _____ FAX _____
 E-MAIL _____
 NOMINATIVO DEL TUTOR REFERENTE AZIENDALE _____

FORMAZIONE EFFETTUATA DURANTE IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Competenze generali Specifiche – Insegnamento (con riferimento al piano formativo individuale)	DURATA IN ORE - PERIODO	MODALITÀ ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
	_____ ORE PERIODO _____ _____	<input type="radio"/> On the job <input type="radio"/> Affiancamento <input type="radio"/> Altro	FIRMA TUTOR/REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
n	_____ ORE PERIODO _____ _____	<input type="radio"/> On the job <input type="radio"/> Affiancamento <input type="radio"/> Altro	FIRMA TUTOR/REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ORE PERIODO _____ _____	<input type="radio"/> On the job <input type="radio"/> Affiancamento <input type="radio"/> Altro	FIRMA TUTOR/REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	Totale ore _____		

FIRMA TUTOR/REFERENTE AZIENDALE _____
 TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA _____
 FIRMA APPRENDISTA _____ DATA _____

Modello di richiesta parere di conformità Apprendistato

Alla cortese attenzione
 dell'Ente
 Bilaterale Nazionale ENBOA/Ente
 Regionale Bilaterale ERBOA
 Viale Abruzzo, 225 - 66013
 Chieti
 E-mail: segreteria@erboa.it

Il sottoscritto _____, in qualità di _____ della
 Ditta _____ con sede in _____ (____)

In via _____ esercente l'attività di
C.F. _____
P.Iva _____ ai sensi del disposto del vigente CCNL
_____ stipulato tra le
OO.SS. CNAI - FISMIC Confsal

chiede

alla Commissione Paritetica istituita presso l'Ente Nazionale Bilaterale ENBOA/Ente Regionale Bilaterale ERBOA il **Parere di Conformità** per l'instaurazione del seguente rapporto di apprendistato:

- Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
- Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- Apprendistato di alta formazione e di ricerca;
- Apprendistato con lavoratore in mobilità.

Con il/la Sig./Sig.ra _____ nato/a a _____ (____)
Il ____/____/____ C.F. _____ per il conseguimento della qualifica
di _____ livello _____, settore _____, con mansioni di
_____ per la durata di _____ mesi con orario di lavoro:

- a tempo pieno pari a 40 ore settimanali;
- a tempo parziale pari a _____ ore settimanali.

A tale scopo, il sottoscritto, consapevole delle responsabilità penali previste in caso di dichiarazioni false e/o mendaci, così come stabilito dall'art. 76 del Dpr n. 445/2000, nonché delle conseguenze connesse all'annullamento del parere di conformità, dichiara quanto segue:

L'organico del personale dipendente dell'Impresa è così composto:

Lavoro subordinato	N. dipendenti attualmente impiegati	
Contratti di apprendistato	N. apprendisti attualmente impiegati	
	N. contratti apprendistato scaduti negli ultimi 2 anni	
	Di cui trasformati a tempo in lavoro dipendente negli ultimi 2 anni	
	Di cui interrotti o non proseguiti negli ultimi 2 anni	
	Di cui con dimissioni dell'apprendista	
	Di cui licenziati per giusta causa	
	Motivi del licenziamento.....	
	

Nonché:

di applicare il CCNL _____;
 di essere in condizione di regolarità con il versamento dei contributi previsti dal CCNL.

Il datore di lavoro si impegna a far in modo che l'apprendista frequenti l'attività formativa così come previsto dalle vigenti disposizioni normative nazionali regionali nonché dalla contrattazione collettiva, nelle modalità e nella durata previste dalla legge. Più in particolare l'Impresa:

- Si impegna a fare in modo che l'apprendista frequenti i corsi di formazione;
- Dichiaro di nominare il Sig./la Sig.ra _____ quale Tutor

che affiancherà l'apprendista nelle attività di formazione pratica interna all'azienda

▪ Dichiaro che durante la formazione pratica interna all'azienda l'apprendista verrà formato nei seguenti contenuti teorici e/o pratici:

Nell'ipotesi di eventuali modifiche del contesto d'impresa, contrattualmente significative, il datore di lavoro si impegna a comunicare le stessa a codesto Ente per la conferma della conformità.

_____ lì ____ / ____ / _____ timbro e firma _____

Si allegano alla presente:

- piano formativo individuale;
- fotocopia del documento d'identità valido del dichiarante;
- fotocopia del documento d'identità del Tutor;
- fotocopia del documento d'identità valido dell'apprendista;
- altro _____

Informativa e consenso per la privacy

Il sottoscritto _____, C.F. _____ nella qualità di _____ della ditta _____ ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs n. 196/2003, consente al trattamento dei dati inviati nella misura necessaria per il conseguimento del parere di conformità per l'assunzione di lavoratori con contratto di apprendistato, così come previsto dalla vigente legislazione e dal CCNL _____ e per tutte le attività riconducibili alla gestione, al monitoraggio ed analisi del contratto di apprendistato.

Consente altresì all'inserimento e conservazione in suo archivio tutti i dati contenuti nella presente scheda.

_____ Lì ____ / ____ / _____ timbro e firma _____