



COORDINAMENTO NAZIONALE  
ASSOCIAZIONI IMPRENDITORI



UNIONE CRISTIANA ITALIANA  
COMMERCIO TURISMO



## Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

per i dipendenti delle aziende del settore **“COMMERCIO”**  
aventi alle proprie dipendenze fino a 14 dipendenti

*CCNL riservato solo ed esclusivamente  
alle Aziende Associate alle Organizzazioni Datoriali stipulanti*

CCNL COMMERCIO FINO A 14 DIPENDENTI  
2025 - 2028



————— Testo Ufficiale —————

*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

**“COMMERCIO”**  
*aventi alle proprie dipendenze fino a 14 lavoratori*

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

L'anno 2024 il giorno 21 del mese di dicembre in Roma

**Tra**

1. **CNAI - Coordinamento Nazionale Associazioni Imprenditori** rappresentato dal Presidente Nazionale Manola Di Renzo;
2. **UCICT - Unione Cristiana Italiana Commercio e Turismo** rappresentata dal Presidente Nazionale Manola 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 Roberto Di Maulo;

**SI E' RINNOVATO**

il CCNL scaduto il 28 febbraio 2017 delle aziende esercenti attività nel settore **“COMMERCIO Fino a 14 Dipendenti”** con validità 1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2028.

Esso si compone di:

- *Indice*
- *Introduzione*
- *Articoli n. 179*
- *Allegati n. 3*

**C.N.A.I.**

**FISMIC-*Confsal***

**U.C.I.C.T.**

**FILCOM-*Fismic***

**CCNL – COMMERCIO FINO A 14 DIPENDENTI**  
(in vigore dal 1.01.2025 al 31.12.2028)

**INDICE**

**PARTE PRIMA: DISPOSIZIONI GENERALI**

TITOLO I – Introduzione	pag. 7
TITOLO II – Validità, applicazione, durata	
Art. 1. Validità ed efficacia	pag. 8
Art. 2. Perimetro di applicazione	pag. 8
Art. 3. Durata	pag. 11

**PARTE SECONDA: DISPOSIZIONI OBBLIGATORIE**

TITOLO I – Relazioni e diritti sindacali	
Capo I – Stampa, autenticità, distribuzione, consultazione	
Art. 4. Stampa	pag. 12
Art. 5. Autenticità	pag. 12
Art. 6. Distribuzione	pag. 12
Art. 7. Consultazione, livello nazionale	pag. 12
Art. 8. Esame congiunto sul quadro socio economico e materie negoziali	pag. 13
Art. 9. Consultazione, livello territoriale	pag. 13
Capo II – Sistema delle relazioni sindacali	
Art. 10. La libertà sindacale e il diritto di associazione	pag. 13
Art. 11. Il ruolo della contrattazione	pag. 14
Capo III – Livelli di contrattazione	
Art. 12. Contrattazione Nazionale	pag. 14
Art. 13. Contrattazione di secondo livello	pag. 15
Art. 14. Contrattazione di prossimità	pag. 16
Capo IV – Diritti sindacali	
Art. 15. Assemblea	pag. 16
Art. 16. Affissione	pag. 17
Art. 17. Referendum	pag. 17
Art. 18. Trattenuta sindacale	pag. 17
Capo V – Commissione Nazionale di Garanzia.	
Art. 19. La Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione	pag. 17

**PARTE TERZA: DISPOSIZIONI NORMATIVE - ECONOMICHE**

TITOLO I - Sistema di classificazione del personale	
Capo I – Inquadramento e mansioni	
Art. 20. Classificazione	pag. 18
Art. 21. Declaratoria delle mansioni	pag. 18
Capo II – Mutamento delle mansioni	
Art. 22. Mansioni promiscue e mansioni superiori	pag. 21
Art. 23. Lavoratori di prima assunzione	pag. 21
Art. 24. Lavoratori destinatari di qualifica superiore	pag. 21
Capo III – Viaggiatori e piazzisti.	
Art. 25. Operatori di vendita	pag. 22
Capo IV – Ritiro della patente.	
Art. 26. Conservazione del posto	pag. 22
Capo V – Misure a sostegno delle fasce deboli.	

Art. 27. Lavoratori invalidi o diversamente abili	pag. 23
Art. 28. Lavoro femminile	pag. 23
Art. 29. Lavoro degli stranieri	pag. 23
<b>TITOLO II - Rapporto di lavoro.</b>	
<b>Capo I – Assunzione, documentazione, visita medica.</b>	
Art. 30. Assunzione del lavoratore	pag. 24
Art. 31. Documentazione obbligatoria	pag. 24
Art. 32. Visita medica	pag. 24
Art. 33. Indumenti e attrezzi di lavoro	pag. 25
<b>Capo II – Periodo di prova.</b>	
Art. 34. Patto di prova	pag. 25
Art. 35. Durata della prova	pag. 25
<b>Capo III – Orario di lavoro.</b>	
Art. 36. Orario normale di lavoro	pag. 25
Art. 37. Lavori discontinui o di semplice attesa	pag. 26
Art. 38. Sospensione e riduzione orario di lavoro – Banca delle ore	pag. 26
Art. 39. Personale non soggetto a limitazioni di orario	pag. 27
Art. 40. Orario dei minori	pag. 28
Art. 41. Lavoro festivo e notturno	pag. 28
Art. 42. Lavoro straordinario	pag. 28
Art. 43. Intervallo per la consumazione dei pasti	pag. 29
<b>Capo IV – Riposi, permessi e aspettativa.</b>	
Art. 44. Riposo giornaliero	pag. 29
Art. 45. Riposo settimanale	pag. 29
Art. 46. Permessi retribuiti	pag. 30
Art. 47. Congedo per matrimonio	pag. 30
Art. 48. Permessi non retribuiti	pag. 31
Art. 49. Aspettativa	pag. 31
<b>Capo V – Ferie, festività e gratifica natalizia.</b>	
Art. 50. Ferie	pag. 31
Art. 51. Festività	pag. 32
Art. 52. Religioni ed altre fedi	pag. 32
Art. 53. Festività abolite	pag. 32
Art. 54. Gratifica Natalizia	pag. 33
<b>Capo VI – Maternità, malattia, infortunio.</b>	
Art. 55. Astensione per gravidanza e puerperio	pag. 33
Art. 56. Congedo parentale	pag. 33
Art. 57. Assenza per malattia o infortunio	pag. 33
Art. 58. Aspettativa per malattia o infortunio	pag. 35
<b>Capo VII – Formazione e addestramento</b>	
Art. 59. Formazione e addestramento professionale	pag. 36
<b>Capo VIII – Lavoratori studenti.</b>	
Art. 60. Permessi	pag. 36
Art. 61. Congedi	pag. 37
<b>Capo IX – Mobilità e mercato del lavoro.</b>	
Art. 62. Esuberi	pag. 37
<b>Capo X – Tutela della salute e sicurezza sul lavoro.</b>	
Art. 63. Misure di prevenzione e sicurezza	pag. 38
Art. 64. R.L.S.	pag. 39
Art. 65. R.L.S.T.	pag. 39

## TITOLO III - Tipologie flessibili del rapporto di lavoro.

### Capo I – Disposizioni generali.

Art. 66. Intenti. pag. 40

### Capo II – Apprendistato.

Art. 67. Definizione pag. 40

Art. 68. Forma del contratto pag. 40

Art. 69. Periodo di prova pag. 40

Art. 70. Tipologie pag. 40

Art. 71. Limiti pag. 41

Art. 72. Computo dei lavoratori pag. 41

Art. 73. Durata pag. 41

Art. 74. Orario di lavoro pag. 41

Art. 75. Il piano formativo individuale pag. 42

Art. 76. Tutor pag. 42

Art. 77. Apprendistato per l'istruzione secondaria pag. 42

Art. 78. Apprendistato professionalizzante pag. 42

Art. 79. Durata pag. 43

Art. 80. Durata profili professionalizzanti riconducibili all'Artigianato pag. 43

Art. 81. Apprendistato di alta formazione e ricerca pag. 43

Art. 82. Inquadramento e trattamento economico pag. 43

Art. 83. Riconoscimento precedenti periodi pag. 43

Art. 84. Prolungamento del periodo formativo pag. 44

Art. 85. Recesso dal contratto pag. 44

Art. 86. Norma di rinvio pag. 44

### Capo III – Lavoro a tempo determinato.

Art. 87. Definizione pag. 44

Art. 88. Forma del contratto pag. 44

Art. 89. Periodo di prova pag. 44

Art. 90. Condizioni per l'apposizione del termine pag. 44

Art. 91. Attività stagionali pag. 45

Art. 92. Divieti pag. 45

Art. 93. Durata del contratto pag. 46

Art. 94. Limiti numerici pag. 46

Art. 95. Formazione e addestramento pag. 46

Art. 96. Diritto di precedenza pag. 46

Art. 97. Recesso anticipato pag. 47

### Capo IV – Somministrazione lavoro.

Art. 98. Definizione pag. 47

Art. 99. Rapporto somministratore - utilizzatore (contratto somministrazione) pag. 47

Art. 100. Obblighi a carico del somministratore (Agenzia) pag. 48

Art. 101. Obblighi a carico dell'utilizzatore pag. 48

Art. 102. Divieti pag. 48

Art. 103. Rapporto somministratore - lavoratore (contratto di prestazione) pag. 48

Art. 104. Somministrazione a tempo indeterminato e determinato pag. 49

Art. 105. Comunicazioni alle OO.SS. pag. 49

Art. 106. Computo dei lavoratori pag. 49

Art. 107. Retribuzione pag. 49

Art. 108. Potere disciplinare pag. 49

Art. 109. Responsabilità pag. 49

### Capo V – Lavoro agile – smart working.

Art. 110. Definizione	pag. 50
Art. 111. Accordo individuale, forma e contenuto	pag. 50
Art. 112. Obblighi del datore di lavoro	pag. 50
Art. 113. Salute e sicurezza	pag. 50
Art. 114. Obblighi del lavoratore	pag. 51
Art. 115. Recesso	pag. 51
Capo VI – Lavoro intermittente.	
Art. 116. Definizione	pag. 51
Art. 117. Tipologie di rapporto	pag. 51
Art. 118. Forma del contratto	pag. 51
Art. 119. Ipotesi soggettive	pag. 51
Art. 120. Ipotesi oggettive	pag. 51
Art. 121. Indennità di disponibilità	pag. 52
Art. 122. Temporanea indisponibilità	pag. 52
Art. 123. Trattamento economico	pag. 52
Art. 124. Periodo complessivo	pag. 53
Capo VII – Lavoro a tempo parziale – part time.	
Art. 125. Definizione	pag. 53
Art. 126. Forma del contratto	pag. 53
Art. 127. Certificazione del contratto	pag. 53
Art. 128. Periodo di prova	pag. 53
Art. 129. Durata della prestazione	pag. 53
Art. 130. Clausole elastiche	pag. 54
Art. 131. Lavoro supplementare	pag. 54
Art. 132. Lavoro straordinario	pag. 54
Art. 133. Trasformazione del contratto	pag. 55
TITOLO IV - Doveri del dipendente - Responsabilità disciplinare.	
Capo I – Doveri e divieti del dipendente.	
Art. 134. Doveri del dipendente	pag. 55
Art. 135. Divieti	pag. 56
Art. 136. Codice disciplinare	pag. 56
Capo II – Procedura disciplinare.	
Art. 137. Contestazione di addebiti	pag. 56
Art. 138. Controdeduzioni	pag. 56
Art. 139. Sospensione cautelare	pag. 56
Art. 140. Adozione del provvedimento	pag. 57
Capo III – Sanzioni disciplinari.	
Art. 141. Tipologia	pag. 57
Art. 142. Esempificazione e graduazione delle sanzioni	pag. 57
Art. 143. Concetto di recidiva	pag. 58
TITOLO V - Estinzione del rapporto di lavoro.	
Capo I – Dimissioni del lavoratore.	
Art. 144. Disciplina generale	pag. 58
Art. 145. Procedura	pag. 58
Art. 146. Dimissioni della lavoratrice madre o del lavoratore padre	pag. 59
Capo II – Licenziamento.	
Art. 147. Licenziamento individuale per giusta causa	pag. 59
Art. 148. Licenziamento individuale per giustificato motivo soggettivo	pag. 59
Art. 149. Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	pag. 60
Capo III – Preavviso.	

Art. 150. Termini di preavviso	pag. 60
Capo IV – Trattamento di fine rapporto (TFR).	
Art. 151. Disciplina generale	pag. 61
Art. 152. Anticipazione del TFR	pag. 61
Capo V – Indennità in caso di morte.	
Art. 153. Indennità e competenze	pag. 62
TITOLO VI - Trattamento economico.	
Capo I – Tabelle retributive.	
Art. 154. Tabelle	pag. 62
Capo II – Trattamento economico.	
Art. 155. La retribuzione	pag. 63
Art. 156. Corresponsione della retribuzione	pag. 63
Capo III – Aumenti di anzianità	
Art. 157. Anzianità di servizio	pag. 63
Art. 158. Importi scatti anzianità	pag. 63
Capo IV – Indennità – clausole.	
Art. 159. Indennità di vacanza contrattuale	pag. 64
Art. 160. Indennità di turno	pag. 64
Art. 161. Indennità di cassa o maneggio denaro	pag. 64
Art. 162. Indennità uso mezzo proprio	pag. 64
Capo V – Risarcimento danni – Cauzioni.	
Art. 163. Risarcimento danni arrecati	pag. 65
Art. 164. Cauzioni	pag. 65
TITOLO VII – ENMOA.	
Capo I – Ente Nazionale.	
Art. 165. Principi generali	pag. 65
Art. 166. I progetti mutualistici	pag. 66
Capo II – Contribuzioni.	
Art. 167. Premessa	pag. 66
Art. 168. La contribuzione obbligatoria	pag. 66
Art. 169. Modalità, termini dei versamenti ed erogazione delle prestazioni	pag. 67
Art. 170. Omissioni e responsabilità	pag. 67
Art. 171. Contribuzione evasa	pag. 67
TITOLO VIII – FONASI.	
Capo I – Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa.	
Art. 172. Premessa	pag. 67
Art. 173. Contribuzioni	pag. 67
TITOLO IX - Disposizioni finali.	
Capo I – Strumenti bilaterali paritetici.	
Art. 174. Strumenti Bilaterali Paritetici Nazionali	pag. 68
Art. 175. Strumenti Bilaterali Paritetici Regionali	pag. 68
Capo II – Pensione Complementare.	
Art. 176. Istituzione	pag. 68
Capo III – Appalti.	
Art. 177. Contratti di appalto	pag. 69
Art. 178. Informazioni sulla sicurezza	pag. 69
Capo IV – Privacy.	
Art. 179. Normativa sulla Privacy	pag. 69

# PARTE PRIMA: DISPOSIZIONI GENERALI

## TITOLO I Introduzione

Con la presente “Introduzione” le Parti intendono da un lato rappresentare una continuità con la contrattazione collettiva ormai ultratrentennale che ha sempre visto le Organizzazioni stipulanti in prima linea per favorire lo sviluppo delle PMI con particolare attenzione agli aspetti economico-produttivi ed occupazionali e dall’altro fornire strumenti innovativi per rendere la contrattazione collettiva sempre più al passo con i tempi moderni.

Per questi motivi con il presente rinnovo contrattuale con il quale è stata estesa la vigenza del contratto a quattro anni, le Parti hanno adottato nella forma una struttura più snella e di agevole consultazione e hanno evidenziato nella parte normativa ed economica il “valore del lavoro” che non può mai essere limitato al solo parametro dell’ora-lavoro ma deve essere in grado di misurare il valore economico dello scambio del lavoro.

Il presente contratto, dunque, ha la finalità di introdurre norme ed istituti volti ad individuare strumenti o metodologie per valutare e raffrontare il valore del lavoro coinvolgendo le Parti sociali proprio nella definizione di tale valore evitando, il più possibile, incertezze interpretative e applicative.

L’associazione U.C.I.C.T. e poi il gruppo CNAI in oltre trent’anni di contrattazione collettiva, hanno sempre lavorato per trovare le soluzioni maggiormente adatte alle aziende del settore del commercio, del turismo e del terziario.

Il primo CCNL sottoscritto dalla U.C.I.C.T era rivolto alle micro imprese del commercio che non superavano i cinque lavoratori, prevedendo una disciplina più consona ad una tale dimensione e regole di salvaguardia per la dirompente invasione della grande distribuzione, a causa della quale negli anni abbiamo assistito a stravolgimenti sociali e territoriali, specialmente nelle piccole comunità.

Le stesse Parti, prime nell’inserire nella contrattazione collettiva di lavoro del commercio e terziario gli Enti Bilaterali di Mutualità, sin da subito hanno colto l’importanza di assicurare altre forme di tutele e prestazioni per i lavoratori di aziende altrimenti escluse a causa delle loro caratteristiche, seppure fortemente radicate sul territorio; la scelta di accentrare il welfare bilaterale nella contrattazione nazionale si è rivelata strategica, nessun luogo è rimasto scoperto e di conseguenza tutti i lavoratori coinvolti ne hanno beneficiato.

Siamo in presenza di potenziali fonti di ricchezza, sia sotto il profilo qualitativo del lavoro, che quantitativo considerando la numerosità delle piccolissime aziende, ma per poter parlare di competitività bisogna necessariamente mirare ai processi di investimento, occupazione e formazione; le Aziende Commerciali aventi alle proprie dipendenze un massimo di 14 dipendenti rappresentano una realtà numerica significativa, anche in termini di occupazione, molto diffusa nel nostro Paese.

Tuttavia le piccole dimensioni e l’organizzazione del lavoro di tali aziende non consente loro di competere con la grande distribuzione e la globalizzazione del mercato e per questi motivi il CNAI è stato da sempre attento alle esigenze specifiche delle PMI che le inadeguate azioni politiche spesso non hanno consentito lo sviluppo di questa categoria di aziende.

Per questi motivi le organizzazioni datoriali e sindacali dei lavoratori intendono intervenire attraverso lo strumento del contratto collettivo nazionale a regolare in via principale le dinamiche del lavoro proprio di tali piccole e medie imprese che hanno alle loro dipendenze fino a 14 dipendenti perimetrando a tale settore la disciplina contrattuale.

Così facendo le Parti con il presente contratto intendono perseguire condizioni di competitività in modo da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, dell’innovazione, della formazione e

dell'occupazione, l'emersione del lavoro nero ed il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro.

In tale quadro 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.

Infine un plauso a tutte le aziende del settore commercio fino a 14 dipendenti associate al Gruppo Organizzativo CNAI, che hanno partecipato attivamente alla negoziazione e alla formazione della disciplina contrattuale collettiva dando risalto al ruolo del CNAI in qualità di portatore di interessi dei propri associati e alle organizzazioni sindacali intervenute nella dinamica contrattuale perché la contrattazione si fa con le aziende e con i lavoratori e soprattutto per le aziende e per i lavoratori.

## TITOLO II

### Validità, applicazione, durata.

**Art. 1. Validità ed efficacia.** Le Parti stabiliscono che il presente Contratto Collettivo di lavoro è valido per tutto il territorio nazionale in maniera unitaria.

Le disposizioni contrattuali sono strettamente correlate ed inscindibili tra loro e, pertanto, non è ammessa la loro parziale applicazione, fermo restando eventuali deroghe, ove consentite, da parte della contrattazione di secondo livello.

Inoltre il presente Contratto, per espresso accordo tra le Parti, può essere applicato solo ed esclusivamente dalle Aziende associate ad una delle Organizzazioni datoriali stipulanti e, pertanto, l'applicazione anche implicita di disposizioni del presente Contratto comporta l'iscrizione alla Organizzazione stipulante con tutto quanto ne consegue in termini di oneri associativi e contributivi.

Pertanto, le norme contrattuali sono operanti e spiegano la loro efficacia solo ed esclusivamente nei confronti dei datori di lavoro associati e dei lavoratori dipendenti.

Infatti, l'applicazione del presente CCNL comporta anche l'obbligo a carico dell'Azienda associata di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali ed ai relativi Enti bilaterali menzionati, in particolare l'Ente Nazionale di Mutualità delle Organizzazioni Autonome "ENMOA" e il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa "FONASI" di cui ai Titoli VII e VIII della Parte Terza (Disposizioni normative – economiche).

Ne consegue che le quote ed i contributi previsti nei predetti Titoli in favore dell'ENMOA e del FONASI sono obbligatori per le Aziende che applicano, anche senza formale comunicazione all'Organizzazione stipulante o all'Ente bilaterale, il presente CCNL e rappresentano parte del trattamento economico contrattuale dovuto ai dipendenti.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL o qualsiasi estensione pattuita con altre parti diverse da quelle stipulanti, anche per mera adesione, dovrà avvenire solo con il preventivo consenso scritto espresso congiuntamente dalle parti stipulanti medesime.

**Art. 2. Perimetro di applicazione.** Il presente Contratto Collettivo di lavoro si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro subordinato e di prestazione d'opera, nelle diverse tipologie previste dalle vigenti norme di legge, rapporto posto in essere in tutte le aziende del settore del

commercio, sotto qualsiasi forma e settore merceologico, che hanno alle proprie dipendenze fino a 14 (quattordici) dipendenti nonché in tutte quelle attività similari che possono essere comunque annoverate nel predetto settore.

Il limite di 14 (quattordici) dipendenti può essere temporaneamente superato per esigenze Aziendali ma comunque per un periodo non superiore a 10 mesi.

Nel computo del limite dei 14 (quattordici) dipendenti non vengono mai conteggiati i lavoratori assunti con le tipologie flessibili di rapporto di cui al Titolo III della Parte Terza.

Le Parti convengono che l'applicazione integrale del presente CCNL, degli accordi interconfederali nonché dei Contratti integrativi di secondo livello consente all'Azienda di poter accedere, ove in possesso dei requisiti, ad eventuali benefici previsti dalle normative regionali, nazionali e comunitarie quali ad esempio: finanziamenti, agevolazioni fiscali e contributive, accesso ai fondi per la formazione continua erogati dai Fondi interprofessionali.

*Nota a verbale.*

*Le Parti si danno atto che il superamento del limite dei 14 dipendenti non esonera dal rispetto degli obblighi previsti dalle norme di legge (ad es. assunzione disabili, ecc.).*

A titolo meramente esemplificativo ma non esaustivo le Aziende a cui si applica il presente CCNL sono:

**a) Alimentazione – commercio all'ingrosso e al dettaglio**

1. generi alimentari;
2. supermercati, soft e hard discount;
3. salumerie, salsamenterie, pizzerie, droghe e coloniali, droghe e torrefazioni, cereali, legumi, foraggi, bestiame, carne macellate, pollame, uova, selvaggina, formaggi, burro, latte, latticini, verdure, frutta, vini, mosti, liquori, spumanti, birra, aceto, acque gassate, acque minerali, bibite, oli, affini e derivati;
4. importatori e torrefattori di caffè;
5. macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca o congelata;
6. prodotti della pesca;
7. prodotti ortofrutticoli effettuati nei mercati (anche in commissione);
8. stagionatura e conservazione dei prodotti latticini caseari;
9. commercio di vini, ivi comprese le aziende che acquistano uve e mosti per la produzione dei vini, acquisti di vini per imbottigliamento e invecchiamento e la relativa vendita.

**b) fiori, piante ed affini - commercio all'ingrosso e al dettaglio**

1. piante e di fiori; fiori ornamentali; piante aromatiche ed officinali; prodotti erboristici in genere ed affini; prodotti ed articoli da giardinaggio.

**c) Merci d'uso e prodotti industriali - commercio all'ingrosso e al dettaglio**

1. tessuti di ogni genere, mercerie, maglierie, filati, merletti e trine;
2. confezioni in biancheria e in tessuti di ogni genere; commercianti sarti e sarte; mode e novità; forniture per sarti e sarte; camicerie ed affini; busterie, cappellerie, modisterie; articoli sportivi; commercianti in lane e materassi; calzature, accessori per calzature; pelliccerie; valigie ed articoli da viaggio; ombrellerie, pelletterie; guanti, calze; profumerie, bigiotterie ed affini; trecce di paglia e cappelli di paglia non finiti; abiti usati; tappeti; saccherie, anche se esercitano la riparazione o il noleggio dei sacchi; corderie ed affini;
3. apparecchiature e prodotti per parrucchieri, palestre, solarium e centri estetici;
4. lane sudicie e lavate, seme bachi, bozzoli, cascami di seta, fibre tessili varie (canapa, lino, juta, etc.) stracci e residuati tessili, eccettuati i classificatori all'uso pratese;
5. pelli crude e bovine nazionali; consorzi per la raccolta e salatura delle pelli; pelli crude, ovine e caprine nazionali; pelli crude esotiche non da pellicceria e da pellicceria; pelli

- conciate (suole, tomaie, etc.), pelli grezze da pellicceria, pelli per pelletteria e varie, pelli per valigie in genere, cuoio per sellerie;
6. piccoli animali domestici e animali vivi;
  7. articoli casalinghi, specchi e cristalli, cornici, chincaglierie, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie, terraglie, vetrerie e cristallerie;
  8. lastre e recipienti di vetro, vetro scientifico, materie prime per l'industria del vetro e della ceramica;
  9. articoli di elettricità, gas, idraulica e riscaldamento eccettuate le aziende installatrici di impianti;
  10. giocattoli, negozi di arte antica e moderna, arredamenti; prodotti artistici e dell'artigianato; case di vendita all'asta; articoli per regalo; articoli per fumatori;
  11. arredi sacri, articoli religiosi ed oggetti di culto;
  12. articoli funerari e cimiteriali;
  13. oreficerie e gioiellerie, argenterie, metalli preziosi, pietre preziose, perle; articoli di orologeria;
  14. librai (comprese le librerie delle case editrici ed i rivenditori di libri usati); rivenditori di edizioni musicali; cartolai (dettaglianti di articoli di cartoleria, cancelleria e da disegno); grossisti di cartoleria e cancelleria; commercianti di carta da macero; distributori di libri, giornali e riviste, biblioteche circolanti;
  15. francobolli per collezione; numismatico e articoli da collezionismo;
  16. mobili e macchine per ufficio;
  17. macchine per cucire e maglieria per uso domestico e non;
  18. ferro ed acciai, metalli non ferrosi, rottami, ferramenta e coltellinerie; macchine in genere; armi e munizioni; articoli di ferro e metalli; apparecchi TV; radiofonici, elettrodomestici; impianto di sicurezza; strumenti musicali; ottica e fotografia; materiale chirurgico e sanitario; apparecchi scientifici; pesi e misure; pietre coti per molino, pietra pomice e pietre litografiche; articoli tecnici (cinghie di trasmissione, fibra vulcanizzata, amianto, carboni elettrici, etc.);
  19. autoveicoli (commissionari e concessionari di vendita, importatori, anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine di assistenza e per riparazioni); cicli, motocicli e ciclomotori (anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine di assistenza e per riparazioni); natanti ed aeromobili; parti di ricambio ed accessori per auto motocicli; pneumatici; oli lubrificanti, prodotti petroliferi in genere (compreso il petrolio agricolo);
  20. gestori di impianti di distribuzione di carburante;
  21. aziende distributrici di carburante gas e metano compresso per autotrazione;
  22. gestori di impianti per la ricarica di veicoli elettrici ed altri mezzi;
  23. carboni fossili, carboni vegetali; combustibili solidi, liquidi e liquefatti;
  24. imprese di riscaldamento;
  25. laterizi, cemento, calce e gesso, manufatti di cemento, materiali refrattari, tubi gres ed affini, marmi grezzi e pietre da taglio in genere, ghiaia, sabbia, pozzolana, pietre da murare in genere, pietrisco stradale, catrame, bitumi, asfalti; materiale da pavimentazione, da rivestimento, isolante ed impermeabilizzante (marmette, mattonelle, maioliche, piastrelle di cemento e di gres); altri materiali da costruzione;
  26. tappezzerie in stoffa ed in carta, stucchi;
  27. prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici;
  28. aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico – farmaceutici;
  29. legnami ed affini, sughero, giunchi, saggine, etc;
  30. rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio;

31. prodotti per l'agricoltura (fertilizzanti, anticrittogamici, insetticidi; materiale enologico; sementi da cereali, da prato, da orto e da giardino; mangimi e panelli; macchine ed attrezzi agricoli; piante non ornamentali, altri prodotti di uso agricolo);
32. giochi ed attrezzature per luna park e videogiochi per pubblici esercizi;
33. articoli antincendio e antinfortunistici e sistemi di sicurezza/videosorveglianza.

**d) Ausiliari del commercio con l'estero - commercio all'ingrosso e al dettaglio**

1. agenti e rappresentanti di commercio;
2. mediatori pubblici e privati;
3. commissionari;
4. stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili (eccettuati quelli costituiti da industriali nell'interno ed al servizio delle proprie aziende);
5. fornitori di enti pubblici e privati (imprese di casermaggio fornitori carcerari, fornitori di bordo, etc.);
6. compagnie di importazione ed esportazione e case per il commercio internazionale (importazioni ed esportazioni di merci promiscue);
7. agenti di commercio preposti da case commerciali e/o da società operanti nel settore distributivo di prodotti petroliferi ed accessori;
8. imprese portuali di controllo.

Le sopra indicate attività del commercio comprendono anche quelle esercitate al di fuori del negozio, in banchi o mercati, in modalità ambulante, on-line, per corrispondenza, per televisione o radio, mediante distributori automatici.

**Art. 3. Durata.** Le Parti stabiliscono che il presente Contratto Collettivo di lavoro sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme del precedente CCNL scaduto il 28.02.2017 ed ha decorrenza dal 1.01.2025 al 31.12.2028 (quadriennio 2025-2028) restando valido per tutta la durata della vigenza sia per la parte normativa e sia per la parte economica/contributiva.

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 sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari a 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", il cui importo sarà pari al 50% dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati (FOI).

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

Le Organizzazioni stipulanti dichiarano che, ferma restando la correlazione ed inscindibilità delle clausole contrattuali, con la stipula del presente CCNL non intendono sostituire le eventuali condizioni di miglior favore praticate al lavoratore prima della sottoscrizione del Contratto che restano a beneficio del lavoratore "ad personam".

## PARTE SECONDA: DISPOSIZIONI OBBLIGATORIE

### TITOLO I

#### Relazioni e diritti sindacali

##### Capo I – Stampa, autenticità, distribuzione, consultazione.

**Art. 4. Stampa.** Il presente Contratto Collettivo nazionale di lavoro in forma conforme all'originale è stato edito dalle Parti stipulanti le quali sono le uniche ed esclusive detentrici di tutti i diritti riservati.

E' fatto divieto a chiunque, direttamente o indirettamente, la riproduzione totale o parziale a qualsiasi scopo del presente CCNL senza la preventiva autorizzazione scritta di entrambe le parti stipulanti.

**Art. 5. Autenticità.** Il testo originale che fa fede per qualsiasi controversia dovesse insorgere è solo e soltanto quello in possesso delle Organizzazioni stipulanti.

Così l'interpretazione autentica delle norme contrattuali potrà essere effettuata, su richiesta motivata delle parti che hanno interesse, solo dalle Organizzazioni stipulanti.

**Art. 6. Distribuzione.** Il presente CCNL sarà inviato dalle Parti stipulanti, ai sensi della normativa vigente, al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) al Ministero del lavoro e agli Enti previdenziali ed assistenziali interessati e sarà pubblicato sul sito internet delle predette Organizzazioni.

Le aziende associate ad una delle Organizzazioni datoriali stipulanti devono mettere a disposizione dei lavoratori che ne fanno richiesta una copia del presente CCNL ovvero devono indicare la fonte dove reperirne copia.

**Art. 7. Consultazione, livello nazionale.** Le Parti stipulanti stabiliscono che annualmente, preferibilmente nel primo semestre, si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro socio – economico del settore commercio, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo e dei più rilevanti processi di innovazione tecnologica.

In tale esame saranno vagliati principalmente:

1. i processi di sviluppo e di organizzazione 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 alle nuove tecnologie ed ai nuovi percorsi universitari ed in particolare le conseguenze delle predette politiche sull'organizzazione e sulla formazione degli addetti del settore commercio;
3. la situazione occupazionale in termini quantitativi e qualitativi con particolare riguardo all'occupazione giovanile e femminile nonché con riferimento agli istituti concernenti rapporti di lavoro flessibili;

Inoltre, nel corso della vigenza contrattuale saranno esaminate e definite in appositi incontri, a richiesta delle Parti stipulanti, le seguenti questioni:

4. gli indirizzi e obiettivi sui fabbisogni occupazionali, i livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini formativi;

5. lo studio ed approfondimento delle problematiche connesse alla previdenza integrativa ed alla assistenza sanitaria integrativa;
6. la costituzione e il funzionamento a livello nazionale di adeguati strumenti bilaterali di settore;
7. l'aggiornamento e la revisione del codice di condotta sulla tutela della dignità della persona (molestie sessuali, mobbing ecc.).

**Art. 8. Esame congiunto sul quadro socio economico e materie negoziali.** Le Parti concordano nella necessità di un incontro, almeno con cadenza annuale, per avviare specifici approfondimenti e ricerche di possibili iniziative volte alla soluzione di eventuali problemi legati ai processi di riforma e di sviluppo del settore commercio così come richiamati nel precedente articolo.

In particolare, nel corso dell'incontro potranno essere affrontati i seguenti punti specifici:

1. individuazione e definizione di norme contrattuali relative a forme di impiego come previste nel Titolo III Parte Terza del presente CCNL;
2. esame e definizione di accordi e/o di convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale, stages e tirocini, volti ad accrescere (anche attraverso la fruizione di crediti formativi) il valore del lavoro, nonché funzionali ad un migliore utilizzo dei dipendenti con le diverse forme di impiego ed idonei a creare le condizioni più opportune per la pratica attuazione delle disposizioni legislative nazionali e comunitarie sulla materia;
3. esame e definizione, entro sei mesi dalla sottoscrizione del CCNL, dei profili professionali da inserire nelle corrispondenti declaratorie previste per ogni livello dalla classificazione generale;
4. esame periodico della classificazione del personale al fine di ricercare, tra le declaratorie definite nel presente CCNL e le realtà organizzative aziendali, coerenti soluzioni di aggiornamento dei profili professionali;
5. esame e definizione di quanto è delegato alle parti sociali dalla L. 8.03.2000 n. 53 e s.m.i. in materia di congedi per la formazione (modalità di fruizione del congedo, percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà, termini del preavviso, che comunque non possono essere inferiori a trenta giorni);
6. la definizione e la realizzazione, ove non già in atto, di specifici accordi in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
7. la definizione e la realizzazione di specifici accordi per l'applicazione e la gestione pratica dei diritti sindacali così come demandato dal presente CCNL;
- 10 la definizione e la realizzazione, ove non già in atto, di specifici accordi in materia di flessibilità dei regimi di orario di lavoro così come disciplinati nel presente CCNL.

**Art. 9. Consultazione, livello territoriale.** Le Organizzazioni stipulanti stabiliscono che annualmente ovvero a richiesta di una delle Parti – in considerazione della ridotta dimensione delle aziende associate – si incontreranno a livello territoriale al fine di procedere ad un esame congiunto volto al raggiungimento di intese sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, utilizzo di forme flessibili di lavoro, sull'innovazione tecnologica e digitale, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione con particolare riferimento a quella giovanile e femminile.

## **Capo II – Sistema delle relazioni sindacali.**

**Art. 10. La libertà sindacale e il diritto di associazione.** Le Organizzazioni stipulanti tengono

ad evidenziare la portata delle norme Costituzionali a tutela delle libertà sindacale e del diritto alla libertà di associazione.

A tal fine ricordano i precetti dell'art. 39 Costituzione che così recita: *“L'organizzazione sindacale è libera. Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge. E' condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica. 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”* e dell'art. 18 *“I cittadini hanno diritto di associarsi liberamente, senza autorizzazione, per fini che non sono vietati ai singoli dalla legge penale”*.

La libertà di organizzazione sindacale consiste innanzitutto nella possibilità di costituire liberamente, tanto per i datori di lavoro quanto per i lavoratori, associazioni o organismi finalizzati alla tutela e alla rappresentanza dei comuni interessi e valori.

**Art. 11. Il ruolo della contrattazione.** Le Parti nel ribadire la volontà di dare seguito ad una contrattazione di qualità incentrata sui valori fondamentali della Carta costituzionale, intendono portare avanti un progetto contrattuale attento alle condizioni dei lavoratori, ad un trattamento equo, alla promozione della formazione in termini di miglioramento delle competenze professionali e trampolino per l'inserimento nel mondo del lavoro.

Un appropriato sistema di relazioni sindacali non può prescindere dal ruolo che le imprese rivestono in un contesto economico in continuo e rapido cambiamento, le cui mutazioni sono la tipica espressione del carattere intrinseco delle stesse. Il passaggio dai luoghi di lavoro tradizionali ad ambienti sempre più digitali, coinvolge anche il sistema negoziale sindacale per garantire nuove esigenze e modelli di conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro.

In tale ottica le Parti stipulanti intendono rinnovare le proprie funzioni anche attraverso il contratto collettivo, non come solo strumento di individuazione retributiva, ma come un complesso apparato negoziale portatore di valori condivisi, di obiettivi, di strategie e rappresentanza degli interessi collettivi dei lavoratori e di riscoperta della persona in sintonia con la responsabilità sociale d'impresa.

### **Capo III – Livelli di contrattazione.**

**Art. 12. Contrattazione Nazionale.** La contrattazione si svolge su due livelli: primo livello, contratto nazionale di settore; secondo livello, contratto integrativo territoriale o aziendale.

La contrattazione collettiva nazionale vuole riconoscere al datore di lavoro il diritto di programmare la propria attività produttiva da un lato nel rispetto della normativa e delle disposizioni concordate tra le Parti e dall'altro sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro.

Tale diritto si fonda su elementi predeterminati e validi per tutto il territorio nazionale e per tutta la durata del presente CCNL il quale, dunque, ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti minimi economici e normativi per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Inoltre, il CCNL vuole assicurare e regolare il sistema delle relazioni industriali sia a livello nazionale che territoriale ed aziendale favorendo, a tal fine, la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello.

Il presente Contratto collettivo nazionale, inoltre, può definire ulteriori forme di bilateralità per il funzionamento di servizi integrativi di welfare, sulla base 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.

**Art. 13. Contrattazione di secondo livello.** La contrattazione di secondo livello sarà svolta a livello territoriale o aziendale in via alternativa e non sovrapponibile e riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente CCNL ma diversi rispetto a quelli propri della contrattazione di primo livello.

La contrattazione di secondo livello che può avere una durata massima di tre anni, si esercita per le materie in tutto o in parte delegate dal presente CCNL o dalla legge e deve riguardare istituti che non sono già stati negoziati a livello nazionale.

Le Organizzazioni stipulanti si impegnano affinché la parte economica accessoria da un lato debba essere finalizzata alla incentivazione della qualità, produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa tenendo conto anche dell'andamento economico e dall'altro debba avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione degli sgravi di legge.

Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non sono utili ai fini di istituti legali e contrattuali, compreso il TFR.

Le Parti concorderanno linee guida utili a definire modelli di “premio variabile” o “premio produzione” e/o “premio presenza” per la diffusione della contrattazione di secondo livello nelle aziende.

In ogni caso i predetti “premi” devono tenere conto:

- 1 – degli aumenti retributivi previsti dal presente CCNL;
- 2 – delle eventuali retribuzioni previste nella contrattazione territoriale o aziendale di II livello;
- 3 – dei significativi incrementi degli oneri finanziari dell'azienda.

Alla contrattazione collettiva di secondo livello è demandato il compito di provvedere sulle seguenti materie specificamente individuate:

- a – definizione degli eventuali elementi retributivi territoriali o aziendali specifici;
- b – articolazione diversificata dell'orario normale di lavoro che può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno;
- c – determinazione dell'elemento economico dei premi di cui sopra tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e correlandolo ai risultati conseguiti nell'azienda tramite le risultanze di indicatori nazionali, territoriali o aziendali con 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 situazioni di crisi (procedure di mobilità, riduzione del personale ecc.) 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 assunzione di nuovo personale (c.d. contratto di lavoro espansivo).

I contenuti economici conseguenti le trattative dei contratti 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 comunque importi superiori, la parte eccedente il predetto 25% sarà acquisita dal lavoratore come “trattamento plurimo ad personam”.

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 le sedi preposte nell'arco di vigenza del CCNL, a livello territoriale, potrà svolgersi una sola fase negoziale per la medesima azienda.

Le Parti concordano che non procederanno ad assumere iniziative unilaterali o azioni volte alla stipula di contratti di secondo livello.

**Art. 14. Contrattazione di prossimità.** Le Parti convengono sulla possibilità per il Contratti collettivi aziendali o territoriali stipulati con le Organizzazioni firmatarie del presente CCNL di disciplinare, anche in deroga alla disciplina del presente CCNL e della legge, su determinate e specifiche materie attraverso l'utilizzo di contratti di prossimità.

I contratti di prossimità devono perseguire determinate finalità volte al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a) maggiore occupazione anche con forme contrattuali flessibili;
- b) qualità dei contratti individuali di lavoro anche mediante impegno alla riduzione del precariato;
- c) adozione di forme di partecipazione dei lavoratori attraverso la loro informazione e partecipazione a determinate decisioni aziendali;
- d) emersione del lavoro irregolare attraverso forme di regolarizzazione di rapporti di lavoro totalmente irregolari "in nero" o parzialmente irregolari "in grigio";
- e) incremento di competitività e di salario attraverso l'impegno del datore di lavoro a riconoscere maggiorazioni retributive collegate ad aumenti di produttività;
- f) gestione delle crisi aziendali e occupazionali con misure idonee a fronteggiare le situazioni di crisi come ad esempio con la riorganizzazione dei tempi di lavoro, la sospensione dal lavoro ecc.;
- g) investimenti nell'attività di impresa e avvio di nuove attività anche attraverso l'utilizzo di start-up o innovazioni tecnologiche.

Le materie che possono essere regolamentate dai contratti di prossimità sono tassativamente quelle inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento a:

- 1- impianti audiovisivi e introduzione di nuove tecnologie;
- 2- mansioni del lavoratore, classificazione ed inquadramento del personale;
- 3- contratti a termine, contratti ad orario ridotto, modulato o flessibile, regime di solidarietà negli appalti e casi di ricorso alla somministrazione lavoro;
- 4- disciplina dell'orario di lavoro;
- 5- modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro;
- 6- trasformazione e conversione dei contratti di lavoro;
- 7- conseguenze del recesso del rapporto di lavoro.

Resta comunque preclusa alla contrattazione di prossimità di derogare alla disciplina sui modi e termini per la comunicazione dell'assunzione del lavoratore nonché alle disposizioni in materia di minimale retributivo imponibile ai fini contributivi.

## **Capo IV – Diritti sindacali.**

**Art. 15. Assemblea.** Le Parti pur riconoscendo che non è possibile individuare normative sindacali di valenza generalizzata ed applicabili a tutte le specificità delle aziende associate anche in considerazione delle ridotte dimensioni delle stesse, intendono comunque favorire la partecipazione dei lavoratori alla vita sindacale ed a tal fine concordano nell'assegnare 12 (dodici) ore retribuite annue a ciascun lavoratore dipendente per partecipare ad assemblee o riunioni indette dalle Organizzazioni sindacali 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 mentre le rimanenti 4 (quattro) ore saranno utilizzate per consentire la connessione con siti delle parti sociali contraenti ovvero con siti delle strutture degli Enti bilaterali e/o per la consultazione del CCNL con l'utilizzo di strumenti telematici.

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

Il diritto di assemblea potrà essere svolto anche nell'unità produttiva nella quale prestano lavoro fuori dall'orario di lavoro ovvero durante l'orario di lavoro ma nei limiti delle 8 (otto) ore annue.

**Art. 16. Affissione.** Le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL hanno diritto di affiggere in appositi spazi accessibili a tutti i lavoratori e messi a disposizione dal datore di lavoro nei locali aziendali, pubblicazioni, testi e comunicati relativi a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Le copie delle affissioni dovranno essere preventivamente inoltrate al datore di lavoro per opportuna conoscenza.

**Art. 17. Referendum.** Poiché il referendum è uno strumento di democrazia diretta in azienda, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento delle consultazioni referendarie indette dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL con il diritto alla partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità produttiva, collaborando per garantire la diponibilità di idonei locali aziendali ed i servizi connessi.

La consultazione referendaria dovrà svolgersi solo fuori dall'orario di lavoro e su materie strettamente inerenti l'attività sindacale e dovrà essere comunicata con congruo anticipo così da consentire al datore di lavoro l'organizzazione dei locali, l'accesso e quanto necessario al suo corretto svolgimento senza pregiudizio per l'attività aziendale.

**Art. 18. Trattenuta sindacale.** I lavoratori dipendenti potranno rilasciare al datore di lavoro una delega con sottoscrizione originale per effettuare la trattenuta sindacale della misura pari al 1% della paga di fatto per dodici mensilità in favore delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL a cui i lavoratori aderiscono.

La delega dovrà espressamente autorizzare il datore di lavoro al trattamento dei dati sensibili dell'interessato nel rispetto della normativa sulla privacy e, in assenza della predetta liberatoria il datore di lavoro è sollevato dal compiere la trattenuta sindacale sul prospetto paga e dall'eseguire qualsiasi altro adempimento di natura statistica ed organizzativa.

Le deleghe sindacali si intendono tacitamente rinnovate di anno in anno salvo disdetta scritta da inviare a mezzo raccomandata o pec entro il mese di settembre di ciascun anno.

Nel caso di disdetta o di revoca la sospensione dall'erogazione dei contributi avverrà contestualmente alla ricezione della stessa da parte del datore di lavoro il quale ne darà immediata comunicazione all'Organizzazione sindacale interessata.

In ordine alle operazioni di riscossione e di versamento dei contributi all'Organizzazione sindacale, nessuna responsabilità può essere imputata al datore di lavoro che ha correttamente eseguito le operazioni in relazione alla delega e sospeso le stesse all'esito della revoca ricevuta dal lavoratore.

## **Capo V – Commissione Nazionale di Garanzia.**

**Art. 19. La Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione.** Questa è istituita in seno all'ENBOA ed è chiamata a svolgere i seguenti compiti:

1. esaminare e risolvere le controversie inerenti la interpretazione e l'applicazione del presente CCNL e della contrattazione integrativa di 2° livello;
2. intervenire e fissare l'ammontare degli elementi economici eventualmente disciplinati nella contrattazione di 2° livello;

3. su segnalazione di una delle Parti stipulanti, verificare l'effettiva applicazione nelle singole aziende di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL;
4. su segnalazione di una delle Parti stipulanti esaminare ed interpretare la normativa e le clausole contrattuali in caso di dubbi e/o incertezze;
5. esame e soluzione di qualsiasi eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle Parti contrattuali;
6. definire la classificazione del personale.

## **PARTE TERZA: DISPOSIZIONI NORMATIVE - ECONOMICHE**

### **TITOLO I**

#### **Sistema di classificazione del personale**

##### **Capo I – Inquadramento e mansioni.**

**Art. 20. Classificazione.** I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala di classificazione articolata su cinque livelli ai quali corrispondono i relativi livelli retributivi.

Le mansioni corrispondenti a ciascun livello di inquadramento sono riportate nella declaratoria di cui al successivo articolo.

I profili rappresentano le esemplificazioni minime delle caratteristiche essenziali del contenuto delle mansioni.

L'assegnazione dei livelli di inquadramento viene effettuata sulla base delle mansioni effettivamente svolte in concreto a prescindere dalla denominazione utilizzata dalle Parti.

**Art. 21. Declaratoria delle mansioni.** Di seguito vengono riportate le mansioni che il lavoratore è chiamato a svolgere per ciascun livello di inquadramento con le relative esemplificazioni a partire da quelle più qualificate per arrivare alle mansioni più semplici.

##### **Primo livello.**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi e/o funzioni di coordinamento e controllo assumendosi la responsabilità delle attività svolte, nonché i lavoratori che esplicano le proprie attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica.

##### *Esemplificazioni.*

- 1 – Dirigente, direttore o gerente.
- 2 – Capo ufficio tecnico, amministrativo e/o commerciale.
- 3 – Esperto di sviluppo organizzativo.
- 4 – Responsabile pubbliche relazioni, di marketing, ricerca di mercato, uffici studi, esperto di sviluppo organizzativo ecc.
- 5 – Responsabile laureato in chimica/farmacia previsto dalla normativa sanitaria per magazzini all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali.
- 6 – Altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta elencazione.

## **Secondo livello.**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguate esperienze oltre che i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica.

### *Esemplificazioni.*

- 1 – Revisore contabile.
- 2 – Analista di procedure organizzative.
- 3 – Interprete o traduttore simultaneo.
- 4 – Estimatore nelle aziende di arte ed antichità.
- 5 – Specialista di controllo qualità.
- 6 – Spedizionario patentato.
- 7 – Chimico di laboratorio.
- 8 – Enotecnico diplomato, enologo, e tecnico oleario.
- 9 – Cassiere principale che sovrintenda a più casse.
- 10 – Responsabile di magazzino.
- 11 – Altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta elencazione.

## **Terzo livello.**

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni connesse e 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 – Analista di procedure organizzative.
- 4 – Corrispondente con mansioni di concetto.
- 5 – Tecnico diplomato responsabile degli impianti tecnici.
- 6 – Economo con responsabilità degli acquisti.
- 7 – Specialista di controllo qualità.
- 8 – Traduttore e/o corrispondente in lingue estere.
- 9 – Addetto alla promozione ed al marketing.
- 10 – Figurinista.
- 11 – Vetrinista.
- 12 – Ottico diplomato da scuola riconosciuta.
- 13 – Operaio specializzato provetto.
- 14 – Commesso stimatore di gioielleria.
- 15 – Commesso di libreria che abbia responsabilità tecnica per il rifornimento librario dell'azienda e sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso.
- 16 – Addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato.
- 17 – Meccanico ortopedico ed ernista munito di patente a norma di legge.
- 18 – Commesso specializzato nel settore alimentare di comprovata professionalità derivante da esperienze acquisite in azienda, al quale è riconosciuta autonomia operativa.
- 19 – Conducente di autotreni e di autoarticolati.
- 20 – Macellaio specializzato provetto.
- 21 – Pompista capo piazzale.
- 22 – Operatore di Marketing.
- 23 – Viaggiatore, Rappresentante di commercio.

24 – 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 – Operatore su macchine contabili non richiedenti elevate capacità.
- 5 – Addetto al controllo delle vendite.
- 6 – Addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione di libri, riviste e giornali e le agenzie giornalistiche.
- 7 – Campionarista, prezzista (addetto alla compilazione dei listini dell'azienda).
- 8 – Addetto alle operazioni ausiliari alla vendita nelle aziende ad integrale libero servizio.
- 9 – Cassiere comune.
- 10 – Addetto all'insieme delle operazioni ausiliari alla vendita intendendosi per tale esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto nei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci.
- 11 – Operaio qualificato che sulla base di indicazioni esegue lavori di normale difficoltà.
- 12 – Operatore di Marketing, promoter, merchandiser, operatore social media ecc.
- 13 – Viaggiatore, Rappresentante di commercio.
- 14 – Aiuto commesso.
- 15 – Aiuto banconiere di spacci e carni.
- 16 – Aiuto commesso nella vendita di prodotti alimentari - salumeria - pizzicheria - alimentari misti - negozi rivendita ortaggi e frutta - negozi e spacci di prodotti della pesca - esercizi al dettaglio di latte e derivati ecc.
- 17 – Conducente di automezzi leggeri (fino a 35 q.li).
- 18 – Altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

#### **Quinto livello.**

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

*Esemplificazioni.*

- 1 – Fattorino.
- 2 – Guardiano diurno e/o notturno.
- 3 – Custode.
- 4 – Usciere.
- 5 – Imballatore.
- 6 – Portapacchi con o senza facoltà di esenzione.
- 7 – Avvolgitore.
- 8 – Fascettatore e tagliatore di testate nelle aziende di distribuzione di giornali.
- 9 – Ascensorista.
- 10 – Pompista comune.
- 11 – Lavatore.
- 12 – Asciugatore.
- 13 – Imbragatore e Legatore.
- 14 – Conducente di motofurgone, di motobarca.

- 15 – Addetto al carico e scarico manuale dei colli pesanti in applicazione della deroga di cui all'art. 1, comma 4° della L. 9 dicembre 1977, n. 903.
- 16 – Altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

## **Capo II – Mutamento delle mansioni.**

**Art. 22. Mansioni promiscue e mansioni superiori.** Il lavoratore può essere adibito allo svolgimento di più mansioni corrispondenti ai diversi livelli professionali previsti nel precedente Capo I.

In questo caso il livello di qualifica da attribuire al lavoratore dovrà essere determinato con esclusivo riferimento al contenuto delle mansioni prevalenti, cioè quelle primarie e che maggiormente caratterizzano il profilo del lavoratore.

Sono considerate mansioni superiori quelle che prevedono un più elevato contenuto professionale e, di conseguenza, inserite in un livello superiore purché vengano svolte con carattere di prevalenza sul complesso delle attività eseguite.

Qualora l'esercizio prevalente delle mansioni superiori si prolunghi per oltre 6 (sei) mesi consecutivi, oppure per oltre 6 (sei) mesi anche non consecutivi nell'arco di un anno, il dipendente dovrà essere inquadrato nel livello superiore rispetto a quello di inquadramento e percepirà la corrispondente retribuzione, salvo che lo svolgimento della mansione superiore non abbia avuto luogo per la sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Tuttavia se il lavoratore è adibito allo svolgimento prevalente di mansioni superiori per oltre un mese è prevista solo la corresponsione della retribuzione propria del livello superiore e non anche l'inquadramento nel livello superiore.

Le Parti prevedono la possibilità per i lavoratori polifunzionali, cd. Jolly, cioè per quei lavoratori adibiti al sistematico svolgimento di mansioni diverse, di essere inquadrati nel livello immediatamente superiore a quello corrispondente alla generalità delle singole mansioni svolte.

**Art. 23. Lavoratori di prima assunzione.** Per i lavoratori neoassunti a tempo indeterminato con più di 29 anni e destinati ai livelli IV e III, è facoltà del datore di lavoro prevedere un periodo di allocazione mediante un inquadramento immediatamente inferiore al livello di destinazione per un periodo massimo, oltre il periodo di prova, di 12 mesi per i lavoratori destinati al IV livello e di 18 mesi per i lavoratori destinati al III livello.

Il trattamento economico e normativo sarà quello corrispondente al livello di inquadramento.

Le qualificazioni così determinate potranno essere anche cumulative e consecutive per cui un lavoratore che al momento dell'assunzione è inquadrato nel V livello con profilo professionale di IV livello, acquisirà entro 12 mesi il IV livello ed entro i successivi 18 mesi il III livello.

Terminato il periodo di prova previsto dal presente CCNL ed i termini massimi precedentemente previsti, la progressione di carriera spettante per le mansioni effettivamente svolte non potrà essere più procrastinato per nessuna causa o ragione, trovando applicazione il precedente articolo.

**Art. 24. Lavoratori destinatari di qualifica superiore.** E' possibile istituire all'interno dell'Azienda un percorso formativo per far acquisire al lavoratore già in forza, in tempi programmati, la professionalità e l'inquadramento nel livello superiore.

Tale percorso formativo è destinato ai lavoratori che già svolgevano mansioni riconducibili al V o IV livello e destinatari rispettivamente del IV o del III livello. In entrambi i casi è necessario predisporre un progetto formativo da sottoporre all'approvazione dell'Ente bilaterale ENBOA, specificando le mansioni di livello superiore di destinazione, i tempi, i contenuti ed i modi di formazione e di verifica (anche intermedia).

Il progetto formativo approvato dall'Ente bilaterale ENBOA e sottoscritto con il consenso espresso del lavoratore sarà pienamente valido ed efficace e non potrà essere impugnato né dall'Azienda e né dal lavoratore.

Al termine del percorso formativo ed effettuate le dovute verifiche con esito positivo, il lavoratore avrà diritto all'assegnazione del livello superiore di qualifica dalla data di decorrenza prevista nel progetto e, in ogni caso, entro tre mesi dalla positiva verifica, con il conseguenziale trattamento economico e normativo.

### **Capo III – Viaggiatori e piazzisti.**

**Art. 25. Operatori di vendita.** Fermo restando le qualifiche e le declaratorie delle mansioni previste in precedenza e le corrispondenti retribuzioni, nel caso in cui l'azienda retribuisca l'operatore di vendita anche con provvigione sugli affari, questa sarà riconosciuta e corrisposta solo sugli affari andati a buon fine.

Le provvigioni maturate e calcolate in base all'importo netto delle fatture (dedotti vuoti, diritti fiscali e ogni ulteriore onere) saranno liquidate, salvo condizioni di miglior favore riconosciute in forma scritta, ogni mese successivo a quello in cui l'affare è andato a buon fine, esibendo copia della relativa fattura.

Non dovranno essere dedotti dalle fatture gli sconti extra o abbuoni o resi derivanti tutti da colpa della ditta così come gli sconti extra o abbuoni concordati dalla ditta dopo la conclusione dell'affare ovvero all'atto o dopo l'emissione della fattura e che siano iniziativa esclusiva della ditta medesima.

Inoltre all'operatore di vendita spetterà la provvigione anche sugli affari indiretti e cioè quelli conclusi dalla ditta senza il suo tramite ma con la clientela regolarmente visitata dall'operatore nella zona affidatagli ovvero con quella da questi abitualmente visitata.

La provvigione è dovuta anche sugli affari conclusi dall'operatore prima della risoluzione o cessazione del rapporto ma che saranno eseguiti successivamente.

All'operatore di vendita spetterà integralmente la provvigione nel caso di contratti che, essendo stati già approvati dall'azienda, siano successivamente stornati per colpa non imputabile all'operatore.

Nel caso, invece, di fallimento o di comprovata insolvenza del cliente non sarà dovuta all'operatore di vendita alcuna provvigione sulla percentuale di reparto o di concordato se questa sia inferiore al 65% (sessantacinque per cento).

Eventuali deroghe o modifiche alle presenti disposizioni dovranno essere preventivamente concordate per iscritto dalle Parti.

### **Capo IV – Ritiro della patente.**

**Art. 26. Conservazione del posto.** Al lavoratore dipendente con la qualifica di autista o che per necessità di servizio è tenuto al possesso di una patente di guida, che dovesse subire il ritiro della patente di guida necessaria per l'esercizio della propria attività lavorativa (nel caso in cui i motivi del ritiro non comportino un licenziamento disciplinare) viene riconosciuto il diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di nove mesi senza diritto alla retribuzione e senza maturare altre indennità.

Il predetto dipendente, in tale periodo, potrà essere adibito ad altra mansione anche inferiore che gli darà diritto a percepire la retribuzione riferita alla categoria e posizione economica in cui presterà servizio.

## **Capo V – Misure a sostegno delle fasce deboli.**

**Art. 27. Lavoratori invalidi o diversamente abili.** Le Parti concordano nella necessità di favorire l'integrazione e l'inserimento dei lavoratori con disabilità promuovendo tutte le iniziative necessarie.

A tal fine l'inserimento e l'avviamento dei lavoratori, a tempo indeterminato o determinato, dovrà avvenire in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative.

L'azienda verificherà, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico-organizzative, tutte le opportunità per agevolare l'integrazione dei predetti soggetti ed utilizzarne al meglio le attitudini lavorative.

Nei casi di sopravvenuta inidoneità alla mansione, è possibile adibire il lavoratore a mansioni e livello professionali inferiori, con il mero intento di tutelare la conservazione del posto di lavoro.

In merito ai permessi per i soggetti diversamente abili si rinvia alle disposizioni in materia previste dalla L. 104/92 e successive modifiche ed integrazioni.

*Nota a verbale.*

*Le Parti, nell'intento di garantire ai lavoratori con disabilità la parità di trattamento nei luoghi di lavoro, intendono riunirsi con cadenza annuale per valutare bilateralmente interventi concreti di miglioramento del posto di lavoro e la valorizzazione delle competenze professionali.*

**Art. 28. Lavoro femminile.** Nel ribadire il valore del principio della parità di trattamento tra uomini e donne, alla lavoratrice donna spettano gli stessi diritti relativi all'accesso al lavoro, alla formazione ed alle condizioni di lavoro.

**Art. 29. Lavoro degli stranieri.** Le Parti, in considerazione del crescente fenomeno migratorio di cittadini stranieri, ritengono necessario affrontare la tematica promuovendo iniziative volte a favorire l'integrazione, le pari opportunità e la formazione dei lavoratori stranieri e ciò anche attraverso attività di studi e di ricerca finalizzate alla realizzazione di interventi mirati ai diversi livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale ed aziendale).

*Nota a verbale.*

*Le Parti convengono di affidare agli enti bilaterali ENBOA e agli ERBOA un ruolo attivo anche per ottenere incentivi finalizzati a:*

- incrementare e razionalizzare la formazione integrativa dei lavoratori stranieri promuovendo l'alfabetizzazione con mutualità dei relativi costi;*
- attuare corsi di lingua italiana e formazione specifica;*
- attuare programmi di formazione interculturale finalizzati sia al miglioramento della comunicazione tra le varie etnie sia all'acquisizione dei principi civici fondamentali del nostro ordinamento (diritti e doveri del cittadino).*

## TITOLO II Rapporto di lavoro

### Capo I – Assunzione, documentazione, visita medica.

**Art. 30. Assunzione del lavoratore.** L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme e previsioni di legge.

Il contratto di assunzione dovrà essere redatto in forma scritta e dovrà contenere i seguenti elementi essenziali:

- 1 – generalità delle parti (comprehensive del Cod. Fisc. e/o P.IVA e posizione INPS dell'azienda);
- 2 – data di assunzione e luogo di lavoro;
- 3 – la previsione dell'eventuale patto di prova;
- 4 – la durata del rapporto di lavoro nel caso di rapporto a tempo determinato;
- 5 – l'inquadramento, la qualifica e le mansioni;
- 6 – il trattamento economico iniziale;
- 7 – il CCNL applicato che dovrà essere consegnato in copia al lavoratore.

**Art. 31. Documentazione obbligatoria.** Per l'assunzione il lavoratore dovrà fornire all'azienda, contestualmente alla sottoscrizione ed accettazione del contratto di lavoro i seguenti documenti:

- a) carta di identità valida (o altro equipollente);
- b) recapiti telefonici, e-mail e indicazioni di domicilio se diversi dalla dichiarata residenza;
- c) attestazione di formazione nel settore alimentare (ex libretto sanitario);
- d) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i dipendenti che ne sono in possesso;
- e) documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- f) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che richiedono tale requisito;
- g) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
- h) certificati, diplomi degli studi compiuti, diploma o attestazione dei corsi di addestramento frequentati, in particolare dei corsi professionali sulla salute e sicurezza sul lavoro;
- i) per i lavoratori apprendisti, il titolo di studio e dichiarazione di eventuali corsi professionali svolti e relativi periodi;
- j) altri documenti o certificazioni eventualmente richiesti preventivamente dall'azienda per le proprie esigenze.

Nei casi previsti dalla legge è ammessa l'autocertificazione.

Eventuali cambiamenti di residenza e/o di dimora e/o recapiti del lavoratore dovranno essere tempestivamente comunicati al datore di lavoro.

L'azienda rilascerà al lavoratore ricevuta dei documenti forniti e trattenuti.

**Art. 32. Visita medica.** Il lavoratore può essere sottoposto a sorveglianza sanitaria volta a verificare lo stato di salute dello stesso e l'idoneità alla mansione specifica cui è adibito.

Le visite mediche possono essere effettuate da parte del medico competente ovvero da un medico del SSN sia prima dell'assunzione per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui il lavoratore è destinato e sia successivamente a richiesta del lavoratore, ovvero in occasione del cambio mansione o in concomitanza del rientro al lavoro dopo un periodo di assenza per malattia superiore a 60 giorni continuativi.

**Art. 33. Indumenti e attrezzi di lavoro.** Nel caso in cui il datore di lavoro richieda al lavoratore di indossare speciali divise aziendali ovvero indumenti per ragioni di sicurezza o igiene nello svolgimento dell'attività lavorativa, questi non può rifiutarsi ma la spesa è interamente a carico del datore di lavoro tranne quella relativa alla cura e pulizia degli indumenti forniti.

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

Il lavoratore deve conservare con cura ed in buono stato quanto fornito e messo a disposizione dal datore di lavoro senza apportarvi alcuna modifica se non previamente autorizzata.

La modifica e/o la distruzione totale o parziale degli indumenti e attrezzi da lavoro comporta il risarcimento del danno, previamente contestato, anche mediante trattenuta diretta da parte del datore di lavoro sulla retribuzione del lavoratore.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore deve immediatamente restituire al datore di lavoro tutto quanto ricevuto anche temporaneamente per l'esecuzione della prestazione lavorativa.

## **Capo II – Periodo di prova.**

**Art. 34. Patto di prova.** Le Parti al momento della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro possono prevedere, in forma scritta, un periodo di prova con lo scopo di permettere ad entrambe la valutazione reciproca della convenienza del rapporto di lavoro.

Nel corso del periodo di prova ed al termine dello stesso il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti senza alcun obbligo di preavviso e senza particolari formalità.

Nel momento del superamento della prova senza che vi sia stata disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo di prova stesso sarà computato come anzianità di servizio.

Nel caso di mancato superamento della prova il lavoratore dovrà comunque essere retribuito per le giornate in cui ha prestato la propria attività lavorativa ed avrà diritto al trattamento di fine rapporto con riferimento al periodo lavorato.

**Art. 35. Durata della prova.** Le Parti stipulanti ritengono di dover adattare il periodo di prova alle peculiarità del settore ed a tal fine hanno concordato che il predetto periodo di prova, complessivamente considerato, non potrà superare i seguenti limiti:

- per il lavoratore inquadrato nel 1° livello: - 4 mesi di calendario comune;
- per il lavoratore inquadrato nel 2° o 3° livello: - 3 mesi di calendario comune;
- per il lavoratore inquadrato nel 4° o 5° livello: - 2 mesi di calendario comune.

## **Capo III – Orario di lavoro.**

**Art. 36. Orario normale di lavoro.** L'orario normale di lavoro è fissato in 40 (quaranta) ore settimanali dal lunedì al sabato per un massimo di 8 (otto) ore giornaliere e con distribuzione su 5 (cinque) o 6 (sei) giornate lavorative in relazione alle esigenze dell'Azienda o alle disposizioni delle Amministrazioni locali.

Per lavoro effettivo si intende, fermo restando le esclusioni di cui all'art. 5 del R.D. n. 1955 del 10.09.1923, ogni attività che richiede applicazione assidua e continuativa, per cui non sono ricomprese nel lavoro effettivo le occupazioni che richiedono per la loro natura o concreta specificità una attività di semplice attesa o discontinua ovvero di semplice custodia.

Non possono rientrare nella nozione di lavoro effettivo le soste di durata superiore a 15 (quindici) minuti nonché quelle comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero così come i riposi intermedî presi sia all'interno e sia all'esterno dell'azienda e il tempo per recarsi sul posto di lavoro.

Le Parti, inoltre, concordano sulla possibilità per l'Azienda in relazione a particolari esigenze e con il fine di migliorare il servizio per i consumatori concentrati in flussi di clientela in particolari momenti o periodi dell'anno, di poter aumentare la distribuzione dell'orario complessivo annuale di lavoro. In tale caso, la durata massima della prestazione lavorativa settimanale non può superare le 48 (quarantotto) ore medie calcolate su un periodo di riferimento di 12 (dodici) mesi.

Le ore di straordinario sono ricomprese nella durata massima media mentre i periodi di assenza per ferie o per malattia (a cui sono equiparati i periodi di infortunio o maternità) non devono essere computati nel calcolo dell'orario medio settimanale massimo di 48 (quarantotto) ore.

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

*Nota a verbale.*

*La contrattazione territoriale o aziendale può derogare circa la distribuzione dell'orario di lavoro determinata nel presente CCNL e disciplinare diversamente il momento iniziale e finale della prestazione entro una determinata fascia oraria (flex-time).*

*Le rappresentanze territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL possono provvedere alla sottoscrizione degli accordi collettivi a livello aziendale di rimodulazione dell'orario di lavoro inerenti i fabbisogni interni di nuove o maggiori competenze.*

**Art. 37. Lavori discontinui o di semplice attesa.** Per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa ovvero per le attività di custodia la durata dell'orario normale di lavoro settimanale può essere prevista nel contratto di assunzione in 45 (quarantacinque) ore ordinarie.

A titolo esemplificativo rientrano tra le attività di cui sopra: custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri, inservienti, centralinisti, personale addetto agli impianti di riscaldamento e condizionamento, personale addetto alle piscine e al controllo dei bagnanti, oltre ad altri profili specificamente individuati dall'Ente bilaterale ENBOA sull'interpretazione contrattuale.

Tali tipologie di lavoratori discontinui sono escluse dall'applicazione della normativa sulla durata massima della prestazione lavorativa settimanale di cui all'art. 16 del D.Lgs. 66/2003.

Per tale tipologia di lavoratori quando viene superato l'orario di normale di lavoro settimanale di 45 (quarantacinque) ore previsto nel contratto individuale, inizia a decorrere la qualificazione di lavoro straordinario con la maggiorazione che viene prevista del 20% della retribuzione.

Inoltre, per i predetti lavoratori, viene previsto il tetto massimo medio di orario di lavoro settimanale di 50 (cinquanta) ore calcolato sempre con riferimento all'arco temporale di 12 (dodici) mesi, purché tale previsione sia stata indicata ed espressamente accettata dal lavoratore nel contratto individuale di lavoro.

**Art. 38. Sospensione e riduzione orario di lavoro – Banca delle ore.** Nel caso di sospensione breve dal lavoro inferiore a trenta minuti per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla normale retribuzione anche nei periodi di sospensione, tranne nei casi di emergenza pubblica per calamità naturali, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggior o scioperi.

In caso di sospensione pari o superiore a trenta minuti dovuta a causa di forza maggiore il datore di lavoro ha diritto ad interrompere l'attività lavorativa e di conseguenza anche la retribuzione.

Nel caso di sensibile diminuzione del lavoro, il datore di lavoro può accordarsi con i propri dipendenti per una sospensione dal lavoro a rotazione per periodi non superiori a 10 giorni,

periodo in cui il lavoratore non maturerà alcuna retribuzione e mensilità aggiuntiva, escluso il TFR.

Per la sospensione superiore a 30 minuti dovuta a causa di forza maggiore e per i periodi di sosta dovuti a cause impreviste indipendenti dalla volontà delle parti, è ammesso il recupero purché sia contenuto nei limiti di un ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo.

Nel caso in cui il datore di lavoro riesca a prevedere dei periodi di più intensa attività e periodi di ridotta attività potrà, per qualsiasi tipologia di lavoro e livello di inquadramento:

1 – intensificare l’orario ordinario di lavoro con successiva prevedibile riduzione (rarefazione);

2 – recuperare mediante rarefazione dell’orario le ore lavorate nel periodo di intensificazione;

3 – ridurre l’orario ordinario di lavoro (rarefazione) a fronte di una successiva prevedibile intensificazione;

4 – superare l’orario contrattuale settimanale sino al limite di 48 ore per un massimo di 24 settimane;

5 – ridurre l’orario contrattuale settimanale sino ad un minimo di 32 ore per un massimo di 24 settimane;

6 – ridurre l’orario settimanale fino al limite minimo di 24 ore settimanali anticipando la retribuzione contrattuale di 40 ore settimanali, nel caso di riduzione del fabbisogno di ore con previsione di successivo recupero.

Nel caso di applicazione del regime di cui al punto 1) sarà riconosciuta al lavoratore la normale retribuzione ordinaria per 40 ore settimanali e la sola maggiorazione del 15% per le ore eccedenti che dovranno essere contabilizzate, quali crediti del lavoratore, nella Banca delle ore.

Nel caso di applicazione del regime di cui al punto 2) al lavoratore spetterà l’intera retribuzione ordinaria per 40 ore settimanali con corrispondente deduzione delle ore non effettivamente lavorate dal conto della Banca delle ore individuale.

Nel caso di applicazione del regime di cui al punto 3) sarà riconosciuta al lavoratore la maggiorazione del 10% per le ore eccedenti le 40 ore settimanali ed il recupero avverrà alle medesime condizioni del regime di cui al punto 1).

La comunicazione di intensificazione o di rarefazione dovrà essere data al lavoratore con un preavviso normale di 72 ore ed in via eccezionale di 24 ore.

Le ore di intensificazione si dovranno considerare a tutti gli effetti come ore di lavoro ordinario con composizione multiperiodale e, pertanto, eventuale orario straordinario potrà essere svolto come orario in eccedenza all’eventuale intensificazione, sempre nei limiti delle condizioni contrattuali e legali previste.

Il saldo massimo della Banca delle ore non potrà eccedere le 192 ore a favore del datore di lavoro o del lavoratore e dovrà essere riportato al 1° gennaio di ogni anno essendo continuo il regime dell’intensificazione e della rarefazione.

Eventuali saldi di intensificazione potranno essere retribuiti con la retribuzione corrente solo a richiesta del lavoratore.

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

**Art. 39. Personale non soggetto a limitazioni di orario.** Il personale direttivo, cioè quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell’azienda con diretta responsabilità dell’andamento dei servizi, individuato nel personale inquadrato nella qualifica di “impiegato di I liv.” del sistema di classificazione del personale, non è soggetto alle limitazioni dell’orario di lavoro.

Per tale personale direttivo la paga base nazionale conglobata già comprende la retribuzione per eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato nei giorni lavorativi e nei limiti della normalità (massimo 32 ore mensili).

Il lavoro straordinario effettuato dal personale direttivo che eccede i predetti limiti o svolto nei giorni di riposo o nei giorni festivi, salvo il caso di recupero, dovrà essere retribuito con le stesse maggiorazioni previste dall'art. 42.

**Art. 40. Orario dei minori.** L'orario di lavoro dei minori non può superare le 8 (otto) ore al giorno per un massimo di 40 (quaranta) ore settimanali.

Il minore ha diritto ad un riposo settimanale di due giorni che debbono essere consecutivi e comprendere la domenica.

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

Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo si rinvia alla normativa di legge.

*Nota a verbale.*

*La contrattazione territoriale o aziendale può prevedere la deroga del riposo settimanale riducendolo in misura non superiore alle 36 ore in caso di comprovate ragioni di ordine tecnico o organizzativo.*

**Art. 41. Lavoro festivo e notturno.** Le ore di lavoro ordinario prestate nella giornata di domenica ovvero nelle giornate festive saranno retribuite con una maggiorazione sulla paga base nazionale del 10% (dieci per cento) per compensare il maggior disagio per il lavoro prestato.

Le ore di lavoro ordinario prestate occasionalmente nelle ore notturne saranno retribuite con una maggiorazione sulla paga base nazionale del 15% (quindici per cento), per compensare il maggior disagio per il lavoro prestato.

Le ore di lavoro ordinario prestate occasionalmente nelle ore notturne di una giornata domenicale o festiva saranno retribuite con una maggiorazione sulla paga base nazionale del 20% (venti per cento) per compensare l'ulteriore maggior disagio per il lavoro prestato.

Si deve considerare lavoro notturno quello prestato dalle ore 22,00 (ventidue) alle ore 6,00 (sei).

I lavoratori addetti ai turni notturni il cui orario di lavoro si protrae nella fascia oraria dalle ore 22,00 (ventidue) alle ore 6,00 (sei) dovrà osservare un riposo tra un turno e l'altro di lavoro di almeno 12 (dodici) ore consecutive.

Per tutto quanto non previsto nel presente CCNL in materia di orario di lavoro notturno si rinvia alle disposizioni di legge vigenti.

**Art. 42. Lavoro straordinario.** Le prestazioni lavorative prestate oltre l'orario normale giornaliero come specificato nei precedenti articoli sono considerate lavoro straordinario.

Il lavoratore non può svolgere orario di lavoro straordinario se non preventivamente autorizzato per iscritto dal datore di lavoro.

Le Parti concordano sulla possibilità, per il datore di lavoro, di richiedere lavoro straordinario a carattere individuale nei limiti di 160 (centosessanta) ore annue ed in casi eccezionali nei limiti di 200 (duecento) ore annue.

Le maggiorazioni, da calcolarsi sempre sulla paga base nazionale, previste per lo svolgimento del lavoro straordinario da parte dei lavoratori ai quali non si applica la disciplina sull'orario discontinuo o di semplice attesa o custodia sono le seguenti:

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 ma nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla legge, non può mai considerarsi un prolungamento dell'orario normale di lavoro, né può trasformare la retribuzione prevista con le maggiorazioni per lo straordinario in retribuzione ordinaria.

Per tutto quanto non previsto nel presente CCNL in materia di orario di lavoro straordinario si rinvia alle disposizioni di legge vigenti.

**Art. 43. Intervallo per la consumazione dei pasti.** Le Parti concordano che la durata per la consumazione dei pasti può andare da un minimo di 15 minuti ad un massimo di 2 ore e deve essere concordato tra datore di lavoro e lavoratore in funzione delle esigenze di servizio.

#### **Capo IV – Riposi, permessi e aspettativa.**

**Art. 44. Riposo giornaliero.** Il lavoratore ha diritto ad 11 (undici) ore di riposo consecutivo ogni 24 ore decorrente dall'inizio della prestazione lavorativa.

Il riposo giornaliero di 11 (undici) ore deve essere continuativo salvo per le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata nonché per le prestazioni lavorative svolte 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 di avvio di nuove attività;

6 – aziende che abbiano periodo di chiusura inferiore a 11 (undici) ore;

7 – vigilanza degli impianti e custodia;

8 – tempo degli inventari, redazione dei bilanci, preparazione delle assemblee e adempimenti fiscali o amministrativi straordinari.

In tutte le predette ipotesi le Parti concordano nel ritenere che, al fine di garantire comunque la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, la garanzia di un riposo minimo di almeno 9 (nove) ore rappresenti una adeguata protezione degli stessi, purché tale contrazione sia contenuta entro un massimo di 20 (venti) giorni lavorativi per anno solare.

*Nota a verbale*

*La contrattazione di secondo livello, territoriale o aziendale può derogare circa le ore di riposo giornaliero del presente articolo con periodi equivalenti di riposo compensativo.*

**Art. 45. Riposo settimanale.** Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni di lavoro ad un riposo di almeno 24 ore consecutive, coincidente con la domenica, in aggiunta al riposo giornaliero di cui al precedente articolo.

Alle aziende di cui all'art. 9 co. 3 lett. g) del D.Lgs. 66/2003 (ad esempio aziende site nei comuni ad economia prevalentemente turistica e nelle città d'arte) è consentito fissare il riposo di 24 ore consecutive in un giorno diverso dalla domenica.

Le Parti convengono sulla possibilità di ricorrere a diverse modalità di godimento del riposo settimanale che 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, corrisponde mediamente ad almeno 24 più 9 ore di riposo ogni 6 giornate

effettivamente lavorate. Quanto sopra nei seguenti casi:

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;

3 – al fine di rendere maggiormente competitive le aziende disciplinate dal presente CCNL (fino a 14 dipendenti) rispetto alle altre del medesimo settore.

Le Parti convengono che in ciascun anno il lavoratore potrà fruire al massimo di 20 (venti) riposi ad intervalli più lunghi di una settimana.

**Art. 46. Permessi retribuiti.** Il lavoratore può fruire di permessi retribuiti in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge (anche se legalmente separato) o del convivente (risultante dallo stato di famiglia), dei figli, dei genitori, di un fratello o sorella, di un parente entro il 2° grado: per complessivi 3 (tre) giorni lavorativi l'anno.

I predetti permessi dovranno essere utilizzati entro sette giorni dal verificarsi dell'evento.

In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore può concordare con il datore di lavoro diverse modalità dell'espletamento dell'attività lavorativa.

Il lavoratore può fruire, altresì, di permessi straordinari per la nascita o adozione di un figlio per complessivi 2 (due) giorni lavorativi l'anno o di 1 (uno) giorno lavorativo l'anno per il matrimonio di un figlio.

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

Il lavoratore che in occasione di consultazioni elettorali e referendarie previste dalla legislazione della Repubblica è chiamato a svolgere funzioni (presidente di seggio, scrutatore, rappresentante di lista ecc.) presso gli uffici elettorali ha diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle operazioni medesime e tali giorni sono considerati per legge come giorni di attività lavorativa.

Qualora l'attività prestata per svolgere le funzioni presso gli uffici elettorali coincida con giornate festive o non lavorative, al lavoratore spetterà un giorno di riposo compensativo per ogni giornata trascorsa presso i predetti uffici elettorali.

Inoltre, al lavoratore potranno essere concessi brevi permessi retribuiti per complessive 16 (sedici) ore l'anno per giustificati motivi personali quali a titolo esemplificativo: visite mediche, colloqui scolastici dei figli ecc. I suindicati permessi, salvo casi urgenti ed imprevedibili, dovranno essere richiesti dal lavoratore con un preavviso di almeno due giorni e temperando le esigenze aziendali.

Nel caso in cui le ore di permesso breve non siano state fruite entro l'anno solare di maturazione, andranno a sommarsi con quelle spettanti nell'anno successivo; ovvero daranno diritto su richiesta del lavoratore alla corresponsione della relativa indennità sostitutiva con il pagamento della retribuzione di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento.

**Art. 47. Congedo per matrimonio.** Al lavoratore dipendente, non in prova, che ne faccia richiesta scritta con anticipo di 10 (dieci) giorni di calendario (salvo casi eccezionali), sarà concesso in occasione del matrimonio un periodo di congedo della durata di 15 (quindici) giorni consecutivi di calendario fruibile entro 40 (quaranta) giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

Entro venti giorni successivi al termine del congedo dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio a pena di annullamento del congedo medesimo.

Durante tale periodo, per gli impiegati ed operai decorrerà la normale retribuzione mensile, mentre al lavoratore apprendista verrà corrisposto un congedo retribuito di 80 (ottanta) ore di normale retribuzione.

Le disposizioni del presente articolo non si applicano ai lavoratori dipendenti con contratto a tempo determinato.

**Art. 48. Permessi non retribuiti.** Al lavoratore dipendente che ne faccia richiesta scritta con congruo anticipo, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 (quarantotto) ore l'anno a condizione che ciò non pregiudichi o comprometta l'attività aziendale.

**Art. 49. Aspettativa.** Al lavoratore dipendente a tempo indeterminato che ne faccia richiesta scritta con congruo anticipo, possono essere concessi periodi di aspettativa, oltre a quelli previsti dalle norme vigenti, purché sussistano documentate e gravi necessità personali e senza che ciò comporti alcun onere a carico dell'azienda o pregiudizio per l'attività.

Nel corso dell'aspettativa non retribuita non matura pro-quota la retribuzione sia diretta e sia differita, pertanto, convenzionalmente, non matura 1:1.848 dei ratei di retribuzione differita (ferie, tredicesima ecc.) per ciascuna ora di aspettativa non retribuita.

## **Capo V – Ferie, festività e gratifica natalizia.**

**Art. 50. Ferie.** Le Parti stipulanti consapevoli che il diritto alle ferie del lavoratore è un diritto irrinunciabile, concordano nel disciplinare il godimento di tale diritto nel modo seguente.

Il lavoratore dipendente matura un periodo di ferie annuale di 28 giornate di calendario pari a quattro settimane comprensive dei relativi sabati e domeniche.

Nel caso di part-time verticale il periodo di godimento delle ferie viene ridotto in proporzione all'attività lavorativa effettivamente svolta.

Il godimento delle ferie deve avvenire per almeno due settimane nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, entro i 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Per urgenti ed indifferibili ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare al lavoro il dipendente in ferie con un congruo preavviso, fermo restando il diritto del lavoratore al rimborso delle spese sostenute e la possibilità di godere il restante periodo di ferie già programmato non appena cessate le ragioni di urgenza.

Durante il periodo di ferie il lavoratore ha diritto alla paga base nazionale oltre agli emolumenti derivanti dalla contrattazione di II livello, se prevista, o "ad personam" mensilmente ricorrenti o nel loro valore medio mensile.

Il godimento del periodo di ferie viene sospeso per l'insorgenza della malattia, con certificazione medica regolarmente trasmessa all'azienda, con prognosi superiore a 5 giorni ovvero in presenza di ricovero in struttura ospedaliera pubblica o convenzionata, ad eccezione per i casi in cui la Azienda Sanitaria Locale o l'INPS, indipendentemente o su richiesta dell'azienda, accertino che la patologia di cui è affetto il lavoratore è compatibile con il godimento delle ferie e, dunque, con la finalità di reintegrare le energie psico-fisiche spese nello svolgimento dell'attività lavorativa e partecipare alla vita familiare e sociale.

Nel predetto caso i giorni restanti di ferie già programmati e non goduti verranno posticipati ad un successivo periodo di comune accordo con l'Azienda.

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

Per il lavoratore extracomunitario che ha la necessità di utilizzare un periodo di ferie più lungo per le proprie esigenze legate al rientro temporaneo in patria, è possibile cumulare il periodo di ferie nell'arco massimo di due anni, previa richiesta del lavoratore e accordo con il datore di lavoro.

**Art. 51. Festività.** Sono considerati giorni festivi, quindi retribuiti come previsto dal presente CCNL, i seguenti giorni:

- a- 1° gennaio, primo giorno dell'anno;
- b- 6 gennaio, Epifania;
- c- 25 aprile, ricorrenza della liberazione;
- d- lunedì dell'Angelo;
- e- 1° maggio, festa dei Lavoratori;
- f- 2 giugno, festa della Repubblica;
- g- 15 agosto, festa dell'Assunzione;
- h- 1° novembre, Ognissanti;
- i- 8 dicembre, Immacolata Concezione;
- j- 25 dicembre, Natale;
- k- 26 dicembre, Santo Stefano;
- l- giorno della solennità del Santo Patrono.

Per la festività coincidente con la domenica o con altro giorno festivo, al lavoratore spetta un'ulteriore quota giornaliera rispetto alla normale retribuzione.

Qualora la festività coincida con il giorno feriale non lavorativo della settimana, al lavoratore non spetta alcuna quota aggiuntiva.

Il trattamento economico previsto nel presente articolo non è dovuto nel caso di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per l'esecuzione di un provvedimento disciplinare.

Al lavoratore dipendente che presta la propria attività lavorativa nei giorni festivi sopra indicati è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate con la maggiorazione di cui all'art. 41 del presente CCNL.

**Art. 52. Religioni ed altre fedi.** I lavoratori dipendenti di fede non cristiana le cui ricorrenze siano riconosciute dallo Stato come festività lo dovranno comunicare al proprio datore di lavoro al fine di godere delle stesse senza retribuzione.

Compatibilmente con l'organizzazione del lavoro e previo accordo con il datore di lavoro, i lavoratori potranno recuperare le predette festività nei giorni di sabato, domenica ovvero nelle festività indicate nel precedente articolo sotto le lettere: b, d, g, h, i, k, l.

**Art. 53. Festività abolite.** La festività soppresse o abolite sono le seguenti:

- 1 – 19 marzo, Festività di San Giuseppe;
- 2 – giorno dell'Ascensione;
- 3 – giorno del Corpus Domini;
- 4 – 29 giugno, San Pietro e Paolo.

Gli importi retributivi per le festività soppresse, pari ad una giornata di retribuzione per ogni festività, dovranno essere versati dal datore di lavoro all'ENMOA secondo le disposizioni di cui al Titolo VII del presente CCNL per le prestazioni previste.

Le somme derivanti dalle festività soppresse rientrano tra quelle previste dall'art. 12 della Legge 153/1969 come riformulato dal D.Lgs. n. 314 del 2.09.1997 e, quindi, somme non imponibili sia ai fini fiscali e sia previdenziali e non influenti sugli altri istituti contrattuali.

**Art. 54. Gratifica Natalizia.** In occasione delle festività natalizie l'azienda dovrà corrispondere al lavoratore una mensilità della normale retribuzione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, il lavoratore avrà comunque diritto a tanti dodicesimi di gratifica natalizia per quanti sono i mesi lavorati presso l'azienda considerando che per i periodi iniziali o finali superiori a 15 (quindici) giorni viene computato un mese intero.

## **Capo VI – Maternità, malattia, infortunio.**

**Art. 55. Astensione per gravidanza e puerperio.** Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro secondo le disposizioni legislative vigenti.

Per tutto il periodo del congedo per maternità (astensione obbligatoria), la lavoratrice ha diritto ad una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione.

Per le lavoratrici assunte con contratto a tempo determinato per lavori stagionali, provvede direttamente l'INPS al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto.

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

- 1 – licenziamento per giusta causa;
- 2 – cessazione attività dell'azienda;
- 3 – cessazione del rapporto a tempo determinato per scadenza del termine.

**Art. 56. Congedo parentale.** Oltre al periodo di astensione obbligatoria prevista nel precedente articolo, i genitori hanno la facoltà di astenersi dal lavoro per un ulteriore periodo.

Nei primi dodici anni di vita di ogni bambino ciascun genitore naturale, adottivo o affidatario può fruire di un periodo di congedo parentale, continuativo o frazionato.

Per i genitori adottivi o affidatari i congedi parentali possono essere usufruiti dall'ingresso del minore in famiglia.

I periodi di astensione della madre o, in alternativa, del padre sono previsti dagli artt. 32 - 34 del D.Lgs. 151/2001 cui si rinvia.

Il lavoratore o la lavoratrice, interessato a beneficiare del congedo, è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro almeno 10 (dieci) giorni prima, salvo i casi di oggettivo giustificato impedimento.

*Nota a verbale.*

*La contrattazione aziendale può intervenire, in caso di fruizione oraria del congedo, a stabilire le modalità di fruizione ad ore, i criteri di calcolo della base oraria, nonché il monte ore corrispondente alla singola giornata lavorativa.*

**Art. 57. Assenza per malattia o infortunio.** Il lavoratore dipendente deve comunicare all'azienda la propria assenza per malattia entro le prime 4 (quattro) ore dall'inizio del lavoro, salvo casi di giustificato e documentato impedimento.

Fermo restando che sarà il medico ad inviare il certificato di malattia per via telematica all'INPS, il lavoratore deve comunque richiedere al medico il numero di protocollo identificativo del certificato e comunicarlo al datore di lavoro entro 2 (due) giorni dall'inizio della malattia.

In caso di assenza di una o entrambe le comunicazioni di cui ai commi precedenti, salvo casi di giustificato e documentato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Nel caso di infortunio, anche di lieve entità ed anche se "in itinere" il lavoratore ne deve dare immediata notizia al datore di lavoro, qualora non presente al momento dell'evento, così da consentirgli di inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL e all'autorità giudiziaria nei termini di legge.

In caso contrario, se il datore di lavoro non è venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non può essere ritenuto responsabile del ritardo negli adempimenti di sua competenza.

Inoltre, nel caso di mancata tempestiva comunicazione dell'infortunio, salvo casi di giustificato e documentato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata, ferme restando le conseguenze previste dalla legge per il ritardo o la mancata comunicazione.

In caso di assenza per malattia o infortunio al lavoratore è assicurato il seguente trattamento.

A – Periodo di comporta:

- il lavoratore dipendente non in prova con una anzianità di servizio fino a 2 (due) anni in caso di malattia ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per assenza continuativa o frazionata ed anche per eventi morbosi diversi fino ad un massimo di 6 (sei) mesi nell'arco di un biennio. In caso di lavoratore portatore di handicap il comporta è aumentato di 1 (uno) mese;
- il lavoratore dipendente non in prova con una anzianità di servizio superiore a 2 (due) anni in caso di malattia ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per assenza continuativa o frazionata ed anche per eventi morbosi diversi fino ad un massimo di 9 (nove) mesi nell'arco di un biennio. In caso di lavoratore portatore di handicap il comporta è aumentato di 2 (due) mesi;
- il lavoratore dipendente non in prova a prescindere dall'anzianità di servizio in caso di infortunio sul lavoro e/o di malattia professionale, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino a quando perdura l'inabilità temporanea che impedisca al lavoratore di riprendere il lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro o nel certificato d'invalidità o inabilità permanente al lavoro;

Qualora l'interruzione dal lavoro si dovesse protrarre oltre i termini sopra indicati, sarà facoltà del datore di lavoro risolvere il rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo con il riconoscimento del preavviso contrattuale.

Nel caso di gravi patologie, come ad esempio quelle oncologiche, che richiedono terapie salvavita ed altre ad essa assimilabili, secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale dell'azienda sanitaria competente per territorio (a titolo esemplificativo: l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per infezione HIV-AIDS), sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia di cui alla precedente lett. A i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie debitamente certificati dalla competente azienda sanitaria locale o struttura convenzionata.

Nelle predette giornate il lavoratore avrà diritto in ogni caso alla sola paga base.

B – Trattamento economico. Ferme restando le norme di legge in merito al trattamento economico di malattia, infortunio e malattia professionale, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore dipendente:

1- nel caso di malattia o infortunio non professionale quanto di seguito previsto:

- a) i primi 3 (tre) giorni (carenza) sono retribuiti nella percentuale dell'80% solo se la malattia è superiore a 10 (dieci) giorni lavorativi; ovvero l'assenza per malattia,

- debitamente documentata, sia dovuta a ricovero o degenza in strutture ospedaliere o equivalenti e in questo caso la retribuzione è dovuta a partire dal primo giorno;
- b) per il lavoratore dipendente con una anzianità di servizio fino a 2 (due) anni, il datore di lavoro corrisponderà una integrazione della prestazione INPS fino a garantire l'80% dell'intero trattamento economico che avrebbe percepito il lavoratore lavorando regolarmente, per tutta la durata massima del periodo di comporto contrattuale per sommatoria di 6 (sei) mesi;
  - c) per il lavoratore dipendente con una anzianità di servizio superiore a 2 (due) anni, il datore di lavoro corrisponderà una integrazione della prestazione INPS fino a garantire l'80% dell'intero trattamento economico per i primi 6 (sei) mesi e il 40% per il residuo comporto contrattuale, sempre entro il limite massimo complessivo nel quinquennio di 12 (dodici) mesi;
- 2 - nel caso di infortunio o malattia professionale, quanto di seguito previsto:
- a) per il giorno dell'infortunio o dell'inizio della malattia professionale, il 100% della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito lavorando;
  - b) per il 1°, 2° e 3° giorno successivi all'evento il 70% della retribuzione giornaliera che il lavoratore avrebbe percepito lavorando;
  - c) dal 4° giorno al 90°, un'integrazione della prestazione INAIL atta a garantire l'80% della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito lavorando;
  - d) per i successivi giorni dal 91° sino alla guarigione clinica, un'integrazione della prestazione INAIL atta a garantire il 90% della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito lavorando.
- 3 - nel caso di infortunio "in itinere", quanto di seguito previsto:
- a) le integrazioni aziendali alle prestazioni INAIL, ad eccezione del primo giorno considerato lavorato a tutti gli effetti, saranno quelle necessarie a garantire il trattamento economico complessivo equivalente nel caso di malattia e/o infortunio non professionale di cui al precedente punto B1.

Per quanto concerne gli effetti retributivi, per ogni periodo di malattia il computo inizia dal primo giorno di assenza mentre ai fini del periodo di comporto il computo opera nell'arco mobile degli ultimi 5 anni.

Le integrazioni in precedenza previste non operano se l'INPS e/o l'INAIL non riconoscono l'indennità a loro carico e ciò per qualsiasi motivo addotto.

Le integrazioni in precedenza previste non operano durante il periodo di prova del lavoratore.

C - Visite fiscali. Le visite mediche di controllo del personale dipendente saranno effettuate dalle strutture preposte secondo i modi e i termini di legge. Per consentire la corretta effettuazione delle visite fiscali, il lavoratore è tenuto al rispetto rigoroso delle fasce orarie di reperibilità secondo le disposizioni dettate in materia

Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di malattia e infortunio si rimanda all'applicazione delle norme di legge vigenti.

**Art. 58. Aspettativa per malattia o infortunio.** Le Parti concordano sulla necessità di accordare al lavoratore dipendente a tempo indeterminato un periodo di aspettativa non retribuito continuativo o anche frazionato in due periodi nel quale non decorre l'anzianità di servizio ad alcun effetto (compreso il TFR), previa richiesta scritta adducente comprovate e gravi ragioni correlate a malattia o infortunio, salvo l'impossibilità per il datore di lavoro derivante dall'obbligo di rispettare scadenze tassativamente previste dalla legge.

Il periodo di aspettativa di cui sopra è pari a 15 (quindici) giorni per ogni anno di anzianità di servizio maturata, per un massimo di 6 (sei) mesi, con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il datore di lavoro potrà concedere, su richiesta scritta del lavoratore, un ulteriore periodo di aspettativa di durata massima pari al 50% di quella di cui al precedente punto, purché ricorrano le seguenti condizioni: 1 – vengano esibiti al datore di lavoro regolari certificati medici attestanti la malattia o l'infortunio 2 – non si tratti di malattie per le quali è ragionevole presumere l'impossibilità della ripresa del lavoro; 3 – il periodo richiesto di proroga abbia i medesimi requisiti del primo periodo (senza retribuzione e senza decorrenza di anzianità).

Il lavoratore che alla scadenza del periodo di aspettativa non si presenta entro 3 (tre) giorni per riprendere servizio potrà essere licenziato per giusta causa in conformità alle vigenti leggi.

Qualora il datore di lavoro venga a conoscenza, per qualsiasi ragione, che sono cessate le motivazioni che hanno dato luogo alla concessione del periodo di aspettativa, può richiedere al lavoratore di riprendere il servizio nel termine di 3 (tre) giorni.

Salvo diverso accordo scritto tra le parti, il lavoratore che presti attività lavorativa anche se formalmente non retribuita, a favore di terzi nel corso del periodo di aspettativa sarà soggetto a licenziamento per giusta causa senza preavviso.

## **Capo VII – Formazione e addestramento**

**Art. 59. Formazione e addestramento professionale.** Le Parti concordano sull'importanza ed il ruolo strategico della formazione e dell'addestramento al fine della tutela e della valorizzazione professionale del lavoratore.

Fermo restando, per le Parti stipulanti, il rispetto delle reciproche competenze e responsabilità derivanti dalla normativa, dagli accordi e dal presente CCNL, la formazione e l'addestramento sono considerati gli elementi cardine che consentono ai lavoratori e ai datori di lavoro di:

- acquisire specifiche professionalità;
- mantenere inalterate le competenze professionali già acquisite mediante percorsi di formazione continua;
- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro in continua evoluzione;
- evitare l'insorgenza di situazioni di inadeguatezza professionale con particolare riferimento alle innovazioni tecnologiche e informatiche;
- facilitare il reinserimento dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza dal lavoro;
- migliorare qualitativamente la vita professionale e accompagnarne la crescita.

*Nota a verbale.*

*Le Parti concordano che in sede di contrattazione di secondo livello, oppure aziendale, potranno essere adottate specifiche iniziative formative, anche mediante il coinvolgimento dell'ente bilaterale nazionale ENBOA e regionali ERBOA, rivolte ai lavoratori neoassunti, per un efficace inserimento in azienda, alla generalità dei lavoratori per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento, ai lavoratori interessati 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 professionali e alle lavoratrici e ai lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari.*

## **Capo VIII – Lavoratori studenti.**

**Art. 60. Permessi.** Le Parti intendono favorire il diritto allo studio dei lavoratori allo scopo di elevarne il profilo culturale e le capacità professionali. A tal fine tutti i lavoratori studenti

compresi gli universitari (anche fuori corso) hanno diritto ad un giorno di permesso retribuito per lo svolgimento della prova d'esame anche se la prova non viene superata, a prescindere dall'orario in cui viene svolta la prova a condizione che venga presentata al datore di lavoro idonea documentazione della partecipazione alla prova medesima.

Inoltre, il lavoratore studente ha diritto a concordare con il datore di lavoro un orario di lavoro finalizzato ad agevolare la frequenza ai corsi per la preparazione agli esami ma sempre compatibilmente con le esigenze aziendali; ha diritto anche all'esonero dal lavoro straordinario, se richiesto, ed a revocare il consenso prestato alle clausole elastiche in caso di lavoro part-time.

**Art. 61. Congedi.** I lavoratori con almeno cinque anni di anzianità di servizio presso lo stesso datore di lavoro possono richiedere un congedo formativo non retribuito finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle finanziate dal datore di lavoro.

Il periodo di congedo non può eccedere gli 11 mesi, continuativi o frazionati, nell'arco dell'intera vita lavorativa e non è ammesso il cumulo con le ferie, la malattia ed altri congedi.

Il datore di lavoro riconoscerà il diritto al congedo compatibilmente con le inderogabili esigenze del lavoro e, comunque, solo se richiesto con un preavviso pari al triplo della sua durata e, in ogni caso, non inferiore a sessanta giorni e solo se il numero degli occupati è superiore a 3 (tre) unità e comunque in misura non superiore al 25% delle unità occupate.

## **Capo IX – Mobilità e mercato del lavoro.**

**Art. 62. Esuberi.** Le Parti stipulanti, riconoscendo la possibilità per le aziende di avvalersi di tutti gli strumenti di sostegno al reddito e all'occupazione previsti dalla normativa vigente – inclusi il Fondo di Integrazione Salariale (FIS) e i Fondi Bilaterali – concordano che, in presenza di difficoltà temporanee di mercato, crisi aziendali, ristrutturazioni, riorganizzazioni o riconversioni che determinano esuberi occupazionali, sia necessario adottare misure condivise che mirino a ridurre, per quanto possibile, delle conseguenze sociali derivanti dalla diminuzione d'impiego della forza lavoro.

A tal fine, le Parti si impegnano a ricercare congiuntamente, tramite specifici accordi negoziali, soluzioni in grado di:

valutare il fabbisogno di manodopera e le competenze richieste, definendo procedure per il reimpiego dei lavoratori, la ricerca di disponibilità per lavoro straordinario o sostitutivo e altre misure utili;

promuovere la creazione di nuovi posti di lavoro, attraverso iniziative e percorsi volti alla generazione di opportunità lavorative, anche tramite il coinvolgimento delle Istituzioni competenti e delle parti sociali;

collaborare con le Istituzioni per lo sviluppo settoriale, organizzare incontri e tavoli di lavoro con le Istituzioni per monitorare e incentivare politiche di sviluppo del settore, anche tramite agevolazioni e piani di investimento specifici;

promuovere programmi di formazione e riqualificazione professionale mirati al reinserimento lavorativo dei dipendenti interessati, adeguandoli alle esigenze del mercato e ai cambiamenti produttivi in atto.

Le Parti concordano altresì sull'importanza di un monitoraggio continuo delle misure adottate e sull'aggiornamento delle stesse in relazione alle evoluzioni normative e di mercato, garantendo un approccio responsabile e orientato alla salvaguardia dell'occupazione.

*Nota a verbale*

*Per periodi di prevista lunga sospensione di lavoro dove si potrebbe anche configurare una riduzione dell'occupazione aziendale per mancanza di commesse o altro, il datore di lavoro i lavoratori dipendenti e le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL possono accordarsi per una redistribuzione dell'attività lavorativa con riduzione anche della retribuzione, onde evitare licenziamenti e perdite di maestranze specializzate.*

## **Capo X – Tutela della salute e sicurezza sul lavoro.**

**Art. 63. Misure di prevenzione e sicurezza.** Le Parti sottoscrittrici del presente CCNL, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle aziende, concordano sulla necessità di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute, l'integrità fisica e la sicurezza dei lavoratori sulla base di quanto previsto dalle normative nazionali e comunitarie vigenti in materia di prevenzione e sicurezza.

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

Il lavoratore dovrà utilizzare i DPI forniti dall'azienda secondo le indicazioni impartite, curandone la corretta conservazione.

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

In modo particolare i lavoratori devono:

- a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e preposti ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze ed i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e di spostamento anche interni all'azienda, nonché i dispositivi di sicurezza;
- d) utilizzare sempre ed in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione e i mezzi di lavoro;
- e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, ai dirigenti e preposti, eventuali cattivi funzionamenti e/o deficienze dei mezzi e dei dispositivi di protezione di sicurezza, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di necessità ed urgenza e nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave ed imminente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- f) non rimuovere o modificare, per alcun motivo e senza autorizzazione, i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- h) partecipare a tutti i programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro o suo delegato in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Il datore di lavoro deve assicurare un primo soccorso interno e la formazione anche al fine di consentire l'acquisizione delle conoscenze teoriche e delle nozioni di base utili per riconoscere i sintomi di una emergenza sanitaria e per attivare la richiesta di pronto soccorso.

### *Dichiarazione congiunta*

*Le Parti nel ribadire la necessità di ambienti di lavoro sani e sicuri, intendono promuovere iniziative e programmi tesi a favorire lo sviluppo della cultura della sicurezza anche mediante il supporto degli enti bilaterali, al fine di contribuire alla diminuzione sistematica degli eventi infortunistici.*

**Art. 64. R.L.S.** Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo.

Sostiene il datore di lavoro nei confronti dei lavoratori per il rispetto delle regole in materia di salute e sicurezza.

In tutte le aziende o unità produttive il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

Il numero di rappresentanti per le aziende con meno di 14 (quattordici) dipendenti è pari ad uno e ciò anche per le aziende con un solo dipendente.

L'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendale, territoriali o di comparto, di norma dovrà avvenire alla presenza del primo lavoratore.

In caso di revoca o sostituzione i lavoratori dovranno indire le elezioni per la nomina del nuovo R.L.S.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza dura in carica 3 (tre) anni, è rieleggibile e conserva la sua funzione fino alla elezione del nuovo R.L.S. e, comunque, per un periodo non superiore a 5 (cinque) mesi.

La formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è pari a 34 ore di cui 12 per rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate e 2 per la normativa sulla privacy.

L'aggiornamento del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza avviene annualmente per la durata di 6 (sei) ore di cui 2 (due) relative a rischi o nuovi rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate.

L'attività formativa e di aggiornamento del R.L.S. deve essere svolta durante l'orario di lavoro e può avvenire anche on-line sia in e-learning sia a distanza (FAD) in modalità sincrona, con rilevazione della partecipazione attraverso la registrazione dell'accesso alla piattaforma durante la sessione di formazione e verifica dell'apprendimento al termine della sessione di formazione, ad eccezione dei corsi per formazione e aggiornamento dei rischi specifici che devono svolgersi solo in presenza.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza esercita le sue funzioni durante l'orario di lavoro, deve annotare le attività svolte e deve verbalizzare le riunioni con i lavoratori da tenersi almeno due volte l'anno.

Per l'esercizio della sua funzione non potrà subire alcuna riduzione retributiva ma non avrà diritto ad alcuna maggiorazione, salvo nei casi di lavoro oltre il normale orario.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto a 16 (sedici) ore di permesso retribuito all'anno il cui godimento dovrà essere preventivamente concordato.

Altresì, è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. 30.06.2003 n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione rischi, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui venga a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni.

**Art. 65. R.L.S.T.** Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale esercita le funzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui al precedente articolo.

*Nota a verbale.*

*Le Parti hanno disciplinato la figura del R.L.S.T. mediante accordo interconfederale allegato al presente CCNL.*

## TITOLO III Tipologie flessibili del rapporto di lavoro

### **Capo I – Disposizioni generali.**

**Art. 66. Intenti.** Le Parti intendono favorire l'occupazione anche attraverso strumenti flessibili volti a soddisfare sia le esigenze dell'azienda e sia quelle dei lavoratori, utili per affrontare la rapida evoluzione del mercato del lavoro.

Le Parti ritengono che sia necessario tornare a dare importanza alla pianificazione, in un'ottica di medio e se possibile lungo periodo, dell'organizzazione del lavoro, per cercare di non farsi travolgere dalle repentine giravolte del sistema economico e cominciare a guardare l'azienda quale elemento integrato con il territorio in modo sostenibile.

Le tipologie contrattuali di seguito riportate tengono conto delle recenti innovazioni e modifiche introdotte dal legislatore e mirano, attraverso nuove forme di flessibilità, oltre ad adattare l'organizzazione del lavoro ai mutamenti dell'economia, soprattutto a creare maggiori opportunità occupazionali e partecipazione al mercato del lavoro, per i soggetti a rischio di esclusione sociale.

### **Capo II – Apprendistato.**

**Art. 67. Definizione.** Il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a causa mista, finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.

Il datore di lavoro si obbliga, a fronte della prestazione lavorativa caratterizzata da una professionalità crescente, a corrispondere al lavoratore apprendista non solo la retribuzione ma anche gli insegnamenti necessari per conseguire, a seconda dei casi, un titolo di studio; una professionalità o le competenze specifiche di un mestiere; esperienze funzionali al raggiungimento di titoli di studio di livello universitario o di alta formazione.

**Art. 68. Forma del contratto.** Il contratto richiede la forma scritta e deve contenere il piano formativo individuale e cioè il documento nel quale sono precisati i contenuti della formazione.

**Art. 69. Periodo di prova.** La durata massima del periodo di prova per tutte le tipologie di apprendistato è pari a 40 giorni lavorativi. La malattia del lavoratore sospende il periodo di prova per un massimo di 30 giorni (60 giorni nel caso di ricovero ospedaliero) e tale periodo riprende alla cessazione della malattia. Sia la sospensione che la proroga sono soggette a comunicazione scritta.

**Art. 70. Tipologie.** Esistono differenti tipologie di contratto di apprendistato caratterizzate da percorsi formativi diversi: 1 - apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (apprendistato per l'istruzione secondaria); 2 - apprendistato per il conseguimento di una

qualificazione professionale a fini contrattuali (apprendistato professionalizzante); 3 - apprendistato di alta formazione e ricerca per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche (apprendistato di alta formazione e ricerca).

**Art. 71. Limiti.** Il numero complessivo che un datore di lavoro può assumere, direttamente o per il tramite di agenzie di somministrazione, non può superare il rapporto di tre a due rispetto al personale specializzato e qualificato presente in azienda. Per i datori di lavoro che occupano fino a 10 dipendenti tale rapporto non può superare il 100% mentre i datori di lavoro che non hanno alle dipendenze lavoratori specializzati e qualificati o ne hanno in numero inferiore a tre possono assumere apprendisti in numero non superiore a tre unità.

I limiti di età dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato variano a seconda della tipologia di apprendistato nel modo seguente: dai 15 anni compiuti e fino a 25 anni compiuti per la prima tipologia; dai 18 anni (17 se in possesso di una qualifica professionale) ai 30 anni non compiuti per la seconda tipologia; dai 18 anni ai 30 anni non compiuti per la terza tipologia.

Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante (secondo tipo) i lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione o dell'indennità di mobilità senza alcun limite di età.

**Art. 72. Computo dei lavoratori.** Gli apprendisti non sono computati nell'organico aziendale ai fini dell'applicazione di normative di legge o del presente CCNL fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro e in materia di interventi straordinari di integrazione salariale.

**Art. 73. Durata.** La durata del contratto di apprendistato varia a seconda della tipologia e degli obiettivi a cui l'assunzione è finalizzata e non può essere comunque inferiore a 6 mesi.

Per la prima tipologia (per l'istruzione secondaria) la durata non può essere superiore a 3 anni (4 anni nel caso di diploma quadriennale regionale) mentre nei contratti per l'acquisizione (oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore) anche di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle previste dai regolamenti scolastici, la durata massima non può in ogni caso superare i 4 anni, salvo le ulteriori ipotesi previste dall'art. 43 commi 4 e 5 del D.Lgs. 81/15. Per la seconda tipologia (professionalizzante) la durata minima non può essere inferiore a 8 (otto) mesi mentre la durata massima non può essere superiore a 3 anni nella generalità dei casi e di 5 anni solo nel caso di figure professionali assimilabili a quelle artigiane. Per la terza tipologia (di alta formazione e ricerca) la durata minima non può essere inferiore a 6 mesi e nel massimo è pari alla durata ordinamentale dei relativi percorsi di formazione ovvero in relazione alla durata del progetto di ricerca e, comunque, non superiore a 3 anni salva la facoltà di deroga rimessa alle Regioni (e alle Province autonome).

**Art. 74. Orario di lavoro.** Per gli apprendisti maggiorenni si applicano le norme generali sull'orario di lavoro di cui all'art.36 del presente CCNL con la possibilità dunque di svolgere lavoro straordinario e notturno.

Gli apprendisti minorenni sono soggetti alla limitazione dell'orario in 8 ore giornaliere e 40 ore settimanali con divieto di svolgere lavoro notturno (dalle ore 22,00 alle ore 6,00).

Le Parti concordano sulla possibilità di ricorrere anche al lavoro part-time, in ogni caso di durata non inferiore al 60% delle ore, che non sia di ostacolo al raggiungimento delle finalità formative e comunque solo per l'apprendistato professionalizzante (seconda tipologia) in quanto le altre tipologie sono finalizzate al conseguimento di titoli riconosciuti dall'ordinamento scolastico e pertanto strutturati in moduli formativi non comprimibili.

**Art. 75. Il piano formativo individuale.** Il piano formativo deve essere definito entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del contratto di assunzione.

Può essere predisposto anche sulla base di progetti standard e inviato alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale ENBOA, 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 10 (dieci) giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

A prescindere dalla tipologia dell'apprendistato il contratto deve comunque individuare un tutor o referente aziendale quale figura di riferimento dell'apprendista in possesso di adeguata professionalità e deve prevedere l'obbligo di registrare la formazione effettuata e la qualifica conseguita nel fascicolo elettronico del lavoratore.

**Art. 76. Tutor.** L'attività di formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali è obbligatoriamente affidata alla responsabilità di un tutor o referente aziendale che può coincidere anche con il datore di lavoro o un socio o un familiare coadiuvante.

Ciascun tutor può affiancare non più di 4 (quattro) apprendisti.

Il tutor deve affiancare l'apprendista durante tutto il periodo di apprendistato al fine di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative, favorire l'integrazione tra le iniziative di formazione esterna all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro, collaborare con la eventuale struttura di formazione esterna all'azienda allo scopo di valorizzare il percorso di apprendistato in alternanza, esprimere le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte del datore di lavoro.

**Art. 77. Apprendistato per l'istruzione secondaria.** Questa tipologia di apprendistato coniuga la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni. La regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle Regioni e alle Province autonome con propri provvedimenti così che il datore di lavoro che intende utilizzare questa tipologia di apprendistato deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro.

**Art. 78. Apprendistato professionalizzante.** La durata della formazione e del percorso formativo per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche sono definiti in relazione alla qualifica professionale ed al livello di inquadramento previsto nell'allegato al presente CCNL.

I contenuti della formazione dovranno sempre riguardare: la sicurezza sul lavoro, l'organizzazione e la qualità dell'azienda, i diritti e i doveri dei lavoratori e dell'impresa, le competenze di base e trasversali e gli elementi essenziali, anche informatici, della professione o del mestiere.

L'azienda si servirà di soggetti formatori qualificati e dovrà disporre di luoghi idonei alla formazione diversi da quelli deputati allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Il percorso formativo dell'apprendista sarà definito in relazione alla qualifica da conseguire al termine del periodo di apprendistato e le ore di formazione che l'apprendista dovrà effettuare mediamente in un anno saranno pari ad 80 per tutti i livelli di inquadramento finale.

**Art. 79. 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. 80. 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 60 (sessanta) mesi.

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

**Art. 81. Apprendistato di alta formazione e ricerca.** Tale tipologia di apprendistato è finalizzata all'acquisizione di un titolo di studio che va ad integrare la formazione pratica in azienda con la formazione secondaria, universitaria e di alta formazione. Il datore di lavoro che intende utilizzare questa tipologia di apprendistato deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro.

**Art. 82. Inquadramento e trattamento economico.** Il lavoratore apprendista può essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto a quello previsto dal presente CCNL per le mansioni rispetto alle quali è finalizzato l'apprendistato secondo il seguente schema.

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. 154 del presente CCNL.

La retribuzione dell'apprendista non può essere mai a cottimo ed è pari a quella fissata nel presente CCNL con riferimento al livello di inquadramento.

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 sono soggetti al rispetto integrale del Titolo VII relativo all'ENMOA del presente CCNL.

**Art. 83. Riconoscimento precedenti periodi.** Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà riconosciuto ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente CCNL

purché compatibile con l'attività e l'inquadramento ed a condizione che non vi sia stata una interruzione tra i due rapporti di oltre un anno. I periodi di apprendistato possono sommarsi tra di loro fermi restando i limiti massimi di durata.

**Art. 84. Prolungamento del periodo formativo.** Nei casi di sospensione involontaria dell'attività lavorativa (malattia, infortunio ecc.) per più di 30 giorni, il periodo di apprendistato viene prolungato per il medesimo tempo.

Le interruzioni per motivi di integrazione salariale, a qualsiasi titolo, anche in caso di riduzione dell'orario, prolungano il periodo formativo per il medesimo tempo.

I periodi di astensione obbligatoria (maternità, congedo parentale ecc.) non si computano ai fini della durata del periodo di apprendistato.

**Art. 85. Recesso dal contratto.** E' fatto divieto alle parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di giusta causa o di giustificato motivo.

**Art. 86. Norma di rinvio.** Per quanto non espressamente previsto nel presente Capo si rinvia alla normativa di legge.

### **Capo III – Lavoro a tempo determinato.**

#### **Art. 87. Definizione.**

Il contratto di lavoro a tempo determinato si caratterizza per l'apposizione di un termine alla durata del contratto al cui raggiungimento si determina la risoluzione del rapporto di lavoro.

Ai lavoratori a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente CCNL ed ogni altro trattamento in atto in azienda in proporzione al periodo di lavoro prestato e sempre che siano compatibili con la natura del contratto a termine.

**Art. 88. Forma del contratto.** Il contratto di lavoro a tempo determinato richiede la forma scritta a pena di nullità dell'apposizione del termine. Una copia del contratto deve essere consegnata al lavoratore all'inizio della prestazione.

Nei contratti di durata superiore a 12 mesi e non eccedenti i 24 mesi devono essere riportate almeno una delle condizioni giustificative.

Nel caso di contratto per la sostituzione di lavoratore assente deve risultare il nome del lavoratore che viene sostituito e la causa della sostituzione, inoltre il contratto deve richiamare espressamente il diritto di precedenza di cui al successivo art. 96 del presente CCNL.

**Art. 89. Periodo di prova.** Il periodo di prova dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dovrà risultare in forma scritta, non potrà essere inferiore a 2 (due) giorni, stabiliti in giorni di effettiva prestazione, per le prestazioni lavorative inferiori ad un mese.

Per ogni mese di assunzione sono previsti 3 (tre) giorni di prova fino ad un massimo di 15 giorni per i contratti di sei mesi; per quelli con durata compresa tra sei mesi e dodici mesi sono stabiliti 30 (trenta) giorni di prova.

**Art. 90. Condizioni per l'apposizione del termine.** Solo per i contratti di durata fino a 12 mesi è possibile la stipula senza alcuna condizione e dunque per qualsiasi esigenza e per lo svolgimento di qualsiasi mansione.

I contratti di durata superiore a 12 mesi (ma non eccedenti i 24 mesi) devono prevedere almeno una delle seguenti condizioni: a) incrementi di attività produttiva in dipendenza di commesse

eccezionali e/o termini di consegna tassativi; b) punte di più intensa attività derivante da richieste di mercato che non possono essere soddisfatte con il personale già in forza anche per la quantità e/o specificità delle lavorazioni richieste; c) per festività natalizie, intendendosi per tale il periodo compreso tra il 15 novembre e 15 gennaio di ogni anno e per festività pasquali, nel periodo compreso tra 15 giorni antecedenti e successivi la Pasqua; d) esigenza di collocazione nel mercato di nuove e/o diverse tipologie di prodotti in precedenza non presenti; e) attività di installazione, collaudo e/o manutenzione ordinaria o straordinaria degli impianti e/o attrezzature; f) attività di inventario magazzini e/o punti vendita; g) aggiornamento professionale del personale già in forza a tempo determinato e/o indeterminato; h) per aperture di nuove unità produttive/operative e in caso di ristrutturazioni, nel periodo massimo di 24 mesi dal giorno di nuova apertura o di ristrutturazione.

Le predette condizioni si intendono sussistenti qualora il contratto a tempo determinato sia stipulato da una start-up innovativa per lo svolgimento di attività inerenti o strumentali all'oggetto sociale della stessa.

La sussistenza delle condizioni è necessaria sempre per i rinnovi del contratto iniziale e per le proroghe successive del contratto che comportano il superamento dei 12 mesi.

Nel caso di stipulazione di un contratto a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi senza una delle suindicate condizioni questo si trasforma a tempo indeterminato dal superamento del predetto termine, parimenti nel caso di mancato rispetto dell'intervallo minimo tra un contratto e l'altro, si ha la trasformazione del contratto a tempo indeterminato dal secondo contratto.

Ai fini del computo del termine iniziale di 12 mesi si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla entrata in vigore del D.L. 4.05.2023 n. 48.

*Nota a verbale.*

*Le Parti si impegnano in sede di contrattazione di 2° livello ad individuare le ulteriori specifiche esigenze per le quali è possibile superare il termine di durata del contratto di 12 mesi.*

**Art. 91. Attività stagionali.** Sono esclusi dalla disciplina delle condizioni e dell'intervallo minimo oltre che del limite massimo di durata i contratti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali rientranti nell'elenco di cui al DPR 1525/63 ovvero del successivo elenco che verrà emanato con apposito D.M.

Per attività stagionali si intendono anche quelle 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 una 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 limitato periodo temporale.

*Nota a verbale*

*Le Parti demandano alla contrattazione di secondo livello l'individuazione di ulteriori attività con carattere di stagionalità nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva che non possono superare in ogni caso i 6 mesi nell'arco dell'anno solare.*

**Art. 92. Divieti.** Sono vietate le assunzioni di lavoratori a tempo determinato: 1) per la sostituzione di lavoratori in sciopero; 2) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del rapporto o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessano lavoratori adibiti alle medesime mansioni; 3) presso datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi anche con particolare riferimento alla temporaneità del rapporto ad alla sua incidenza sulla sicurezza del lavoratore.

In caso di violazione di uno dei predetti divieti, il contratto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato dalla sua stipulazione.

**Art. 93. Durata del contratto.** Il contratto può essere prorogato liberamente se la sua durata complessiva non supera i 12 mesi, in caso contrario la proroga necessita di una delle condizioni di cui al precedente art. 90, ma sempre entro il limite massimo di 24 mesi.

In ogni caso entro il predetto limite massimo di 24 mesi sono ammesse fino a 4 proroghe a prescindere dal numero dei contratti e ciò a pena di conversione in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

E' possibile stipulare un ulteriore contratto tra le stesse parti di durata massima di 12 mesi presso la ITL competente per territorio.

La riassunzione a termine del medesimo lavoratore – *stop and go* - è consentita a condizione che tra la fine del precedente contratto e l'inizio del nuovo trascorra un intervallo minimo di 10 giorni se il contratto scaduto aveva una durata pari o inferiore a 6 mesi e di 20 giorni se il contratto scaduto aveva una durata superiore a 6 mesi.

**Art. 94. Limiti numerici.** In considerazione della peculiarità delle aziende del settore commercio ed in particolare di quelle che occupano fino a 15 dipendenti, il limite numerico dei lavoratori che possono essere assunti a termine non può superare il 40% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione (con arrotondamento all'unità superiore del decimale uguale o superiore a 0,5).

Nel caso di inizio di attività nel corso dell'anno il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento di stipula del contratto a termine.

Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare almeno due contratti di lavoro a tempo determinato.

Sono esenti da qualsiasi limite numerico i contratti a termine conclusi: a) nei primi due anni di avvio di una nuova attività; b) per la sostituzione di lavoratori assenti; c) con lavoratori di età superiore a 50 anni; d) da parte di una start-up innovativa; e) con lavoratori disabili; f) a fronte di acquisizioni di personale nelle ipotesi di trasferimenti d'azienda o di rami d'azienda.

In caso di violazione del limite numerico non si ha la conversione del rapporto a tempo indeterminato, ma si applica solo la sanzione amministrativa prevista dall'art. 23 co. 4 del D.Lgs. 81/2005.

**Art. 95. Formazione e addestramento.** Il lavoratore assunto con contratto a termine deve ricevere una formazione ed un addestramento adeguati alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto anche al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.

*Nota a verbale.*

*Le Parti demandano alla contrattazione di secondo livello l'individuazione di programmi formativi intensivi e specifici per aumentare la qualificazione professionale e il rapido inserimento in azienda.*

**Art. 96. Diritto di precedenza.** Le Parti concordano che il lavoratore che abbia prestato attività lavorativa per un periodo complessivamente superiore a 10 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle medesime mansioni espletate.

Ai fini del computo del periodo di attività lavorativa utile per l'esercizio del diritto di precedenza si considera il congedo per maternità usufruito durante il rapporto di lavoro a termine.

Per l'esercizio del diritto di precedenza il lavoratore deve manifestare per iscritto al datore di lavoro la propria disponibilità in entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto e il diritto si estingue trascorso un anno dalla medesima data.

Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza nelle nuove assunzioni a termine presso il medesimo datore di lavoro e per le medesime attività.

Il diritto di precedenza non si considera violato sia nel caso di prosecuzione del rapporto di lavoro con un apprendista al termine della formazione e sia nel caso di nuova assunzione a tempo indeterminato di un apprendista nella misura in cui il lavoratore a termine risulti già formato per la qualifica finale oggetto del contratto di apprendistato.

**Art. 97. Recesso anticipato.** Il contratto di lavoro a tempo determinato cessa automaticamente allo scadere del termine senza la necessità di alcuna comunicazione o preavviso.

Il lavoratore può rassegnare le dimissioni prima della scadenza del termine soltanto in presenza di una giusta causa che non consente la prosecuzione del rapporto.

Non è dovuta l'indennità sostitutiva del preavviso.

Il datore di lavoro può recedere dal contratto prima della scadenza del termine con un licenziamento per giusta causa ovvero per motivi disciplinari oppure per il superamento da parte del lavoratore del periodo di comporto in seguito a malattia.

#### **Capo IV – Somministrazione lavoro.**

**Art. 98. Definizione.** La somministrazione di lavoro può essere definita come un rapporto contrattuale complesso a carattere trilaterale nel quale partecipano, appunto, tre soggetti: il somministratore e cioè l'Agenzia per il lavoro iscritta nell'apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro; l'utilizzatore e cioè l'impresa che materialmente si servirà della manodopera somministrata; il lavoratore e cioè il soggetto che eseguirà la prestazione lavorativa.

Le relazioni giuridiche che si instaurano tra questi tre soggetti danno vita a due rapporti, un rapporto di natura commerciale che viene sottoscritto tra il somministratore e l'utilizzatore (contratto di somministrazione) e un rapporto di lavoro subordinato che lega il lavoratore al somministratore (contratto di prestazione).

La somministrazione di lavoro è ammessa per qualsiasi esigenza e per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione nel rispetto dei limiti previsti dalla legge e dal presente CCNL.

Ai lavoratori somministrati sono riconosciuti tutti gli istituti previsti dal presente CCNL in quanto compatibili.

La disciplina organica della somministrazione è contenuta nel D.Lgs. 81/2015 mentre per i soli aspetti riguardanti il regime autorizzatorio e gli accreditamenti delle agenzie per il lavoro continua ad applicarsi il D.Lgs. 276/2003.

**Art. 99. Rapporto tra il somministratore e l'utilizzatore (contratto di somministrazione).** Il contratto di somministrazione deve essere stipulato in forma scritta a pena di nullità e consequenziale trasformazione del rapporto dei lavoratori come rapporto subordinato a tempo indeterminato direttamente con l'utilizzatore.

Deve contenere i seguenti elementi: a) estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore; b) numero dei lavoratori da somministrare; c) indicazione di eventuali rischi per la salute e sicurezza del lavoratore e misure di prevenzione adottate oltre che i costi relativi alla sicurezza del lavoro; d) data di inizio e durata prevista della somministrazione; e) mansioni a cui saranno adibiti i lavoratori e loro inquadramento; f) luogo, orario di lavoro, trattamento economico e normativo dei lavoratori.

Qualsiasi clausola diretta a limitare o impedire anche indirettamente la facoltà per l'utilizzatore di assumere direttamente il lavoratore al termine della sua missione è nulla.

E' consentita la certificazione del contratto di lavoro mediante richiesta all'ENBOA.

**Art. 100. Obblighi a carico del somministratore (Agenzia).** Poiché il datore di lavoro è l'Agenzia, questa è tenuta ad adempiere a tutti gli obblighi connessi all'instaurazione, allo svolgimento e alla cessazione del rapporto di lavoro (ad es: comunicazione di assunzione o di cessazione, corresponsione della retribuzione, versamento dei contributi previdenziali ecc.).

L'Agenzia di somministrazione è tenuta ad applicare interamente quanto previsto dal Capo II (contribuzione) del Titolo VII (ENMOA) del presente CCNL ed a comunicare all'ENMOA le aziende utilizzatrici ed i lavoratori somministrati al fine di garantire loro le prestazioni previste nel regolamento ENMOA.

Il somministratore deve informare il lavoratore sui rischi per la salute e sicurezza connessi all'attività produttiva in generale e deve formare e addestrare i lavoratori all'uso delle attrezzature necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale vengono assunti.

Il contratto di somministrazione può derogare trasferendo all'utilizzatore i predetti obblighi in tema di salute e sicurezza ma deve darne indicazione nel contratto medesimo, in questo caso è da escludersi in capo all'Agenzia ogni responsabilità per eventuali infortuni sul lavoro occorsi al lavoratore somministrato.

**Art. 101. Obblighi a carico dell'utilizzatore.** L'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico, normativo e quello relativo agli Enti bilaterali applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali, compresa la contribuzione ENMOA dovuta, da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.

Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore i lavoratori, a parità di mansioni, hanno diritto a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti subordinati in forza presso l'utilizzatore, comprese le prestazioni erogate dall'ENMOA ed indicate nel Regolamento allegato al presente contratto. L'utilizzatore ha l'obbligo nei confronti dei lavoratori somministrati dell'osservanza delle medesime misure di prevenzione e protezione previste per il restante personale ed è responsabile per le violazioni alle norme di cui al D.Lgs. 81/2008.

**Art. 102. Divieti.** Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato: 1) per la sostituzione di lavoratori in sciopero; 2) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del rapporto o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessano lavoratori adibiti alle medesime mansioni; 3) presso datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi anche con particolare riferimento alla temporaneità del rapporto ad alla sua incidenza sulla sicurezza del lavoratore; 4) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. 223/91 che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi.

*Nota a verbale*

*Le Parti demandano alla contrattazione di secondo livello l'individuazione di ulteriori cause di divieto di ricorso al lavoro somministrato.*

**Art. 103. Rapporto tra il somministratore e il lavoratore (contratto di prestazione).** Il contratto tra il lavoratore e l'Agenzia di somministrazione può essere a tempo indeterminato o a tempo determinato e in entrambe le ipotesi le assunzioni possono essere effettuate anche con rapporto part-time in quanto compatibile.

Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia.

**Art. 104. Somministrazione a tempo indeterminato e determinato.** Il numero dei lavoratori somministrati con contratto a tempo indeterminato, esclusi i lavoratori somministrati assunti con contratto di apprendistato, non può superare il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'azienda utilizzatrice al 1° gennaio dell'anno di assunzione (con arrotondamento all'unità superiore del decimale uguale o superiore a 0,5). Nel caso di inizio di attività nel corso dell'anno il predetto limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento di stipula del contratto di somministrazione.

Il numero dei lavoratori somministrati con contratto a tempo determinato non può superare il 40% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'azienda utilizzatrice al 1° gennaio dell'anno di assunzione (con arrotondamento all'unità superiore del decimale uguale o superiore a 0,5). Nel caso di inizio di attività nel corso dell'anno il predetto limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento di stipula del contratto di somministrazione.

Resta esclusa dai predetti limiti la somministrazione a tempo determinato: a) dei disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione (non agricola); b) dei soggetti che godono degli ammortizzatori sociali; c) dei lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati; d) over 50; e) assunti: per l'avvio di nuove attività, da imprese start up innovative, per lo svolgimento di attività stagionali, per specifici programmi e spettacoli televisivi o radiofonici, per sostituire lavoratori assenti; f) assunti a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione.

**Art. 105. Comunicazioni alle OO.SS.** L'azienda utilizzatrice comunica ogni 12 mesi e comunque entro il 31 gennaio di ogni anno alle RSA ed in mancanza alla Organizzazione sindacale firmataria del presente CCNL il numero dei contratti di somministrazione lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati e il numero dei lavoratori assunti direttamente dall'azienda.

Analoga comunicazione dovrà essere effettuata nei medesimi termini all'ENBOA.

**Art. 106. Computo dei lavoratori.** I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o del presente CCNL fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

**Art. 107. Retribuzione.** Nel rispetto del principio generale di parità di trattamento del lavoratore somministrato rispetto al lavoratore di pari livello in capo all'azienda, 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 l'utilizzatore ai lavoratori somministrati sono riconosciuti tutti i diritti previsti dal presente CCNL in quanto le Agenzie di somministrazione lavoro rientrano nella sfera di applicazione del presente CCNL tanto che sono tenute al rispetto integrale del Titolo VII relativo all'ENMOA.

**Art. 108. Potere disciplinare.** Il potere disciplinare è riservato all'Agenzia di somministrazione che lo esercita sulla base degli elementi comunicati dall'utilizzatore che potranno dare luogo all'avvio di un procedimento disciplinare.

**Art. 109. Responsabilità.** Il somministratore e l'utilizzatore hanno una responsabilità solidale ed illimitata nei confronti del lavoratore per la corresponsione dei trattamenti retributivi e contributivi relativi alla prestazione di lavoro resa.

L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi civilmente per i danni ad essi arrecati dal prestatore di lavoro nell'esercizio delle sue mansioni lavorative.

## **Capo V – Lavoro agile – smart working.**

**Art. 110. Definizione.** Le Parti concordano sull'obiettivo di promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro allo scopo di incrementare la produttività aziendale e favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. A tal fine si considera il lavoro agile come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato attraverso forme di organizzazione per fasi, cicli ed obiettivi.

La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile è di esclusiva competenza del datore di lavoro, il quale si dovrà impegnare ad effettuare una revisione almeno annuale delle politiche aziendali di smart working.

Il lavoro agile può essere concesso anche a tempo determinato e/o a tempo parziale.

**Art. 111. Accordo individuale, forma e contenuto.** E' necessario che il datore di lavoro e il lavoratore stipulino un accordo scritto nel quale venga stabilito che la prestazione lavorativa sia resa in parte all'esterno dei locali aziendali, senza precisi vincoli di orario (ma nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale previsto dal presente CCNL) o di luogo di lavoro (in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali, senza una postazione fissa) e con l'eventuale utilizzo di strumenti tecnologici.

Nel predetto accordo devono essere contenuti i seguenti elementi: a) la modalità di esecuzione svolta all'esterno dei locali; b) le forme di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro; c) i tempi di riposo del lavoratore; d) gli strumenti utilizzati dal lavoratore e le misure tecniche organizzative necessarie per assicurare la sua disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro; e) le condotte sanzionabili a livello disciplinare; f) eventuale riconoscimento per il lavoratore del diritto all'apprendimento permanente e alla certificazione delle relative competenze.

Per le prestazioni svolte all'interno dei locali aziendali restano ferme tutte le disposizioni generali sul rapporto di lavoro subordinato contenute nel presente CCNL.

Le aziende sono tenute alla trasmissione dell'accordo ai Centri per l'Impiego nei modi e nei termini previsti dalla L. 81/2017.

**Art. 112. Obblighi del datore di lavoro.** Il datore di lavoro dovrà fornire al lavoratore, salvo diversa pattuizione nell'accordo individuale, tutti gli strumenti informatici e/o telematici necessari per lo svolgimento della prestazione lavorativa e dovrà effettuare la necessaria manutenzione assicurando il buon funzionamento degli stessi e la protezione cybersecurity dei dispositivi.

**Art. 113. Salute e sicurezza.** Il datore di lavoro garantisce la salute e sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile. A tal fine deve consegnare, con cadenza almeno annuale, al lavoratore e al RLS una informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare esecuzione del lavoro fuori dai locali aziendali. Il lavoratore da parte sua deve cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte per fronteggiare i rischi connessi alla prestazione resa fuori dai locali aziendali e, dunque, non verificabili.

**Art. 114. Obblighi del lavoratore.** Il lavoratore dovrà assolvere le proprie mansioni con diligenza ed attenendosi alle istruzioni ricevute dall'impresa adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare la segretezza delle informazioni aziendali e la protezione dei dati.

**Art. 115. Recesso.** Nel caso di accordo individuale a tempo indeterminato, le parti potranno recedere dando un preavviso in forma scritta di almeno 30 giorni che si estende a 90 giorni per i lavoratori disabili, preavviso che non è richiesto se sussiste un giustificato motivo. Se l'accordo individuale è a termine non è previsto alcun recesso anticipato se non per giustificato motivo. A seguito del recesso dall'accordo l'attività lavorativa continuerà secondo le modalità ordinarie.

## **Capo VI – Lavoro intermittente.**

**Art. 116. Definizione.** Il contratto di lavoro intermittente o lavoro a chiamata è una particolare tipologia di lavoro, a tempo indeterminato o a termine, mediante il quale il lavoratore si rende disponibile a svolgere una determinata prestazione lavorativa su chiamata del datore di lavoro.

**Art. 117. Tipologie di rapporto.** Sono previste due tipologie di rapporto di lavoro a chiamata: una prevede che il lavoratore ha l'obbligo contrattuale di rispondere alla chiamata del datore di lavoro per un determinato periodo stabilito con il diritto alla corresponsione di una indennità per i periodi di disponibilità obbligatoria; l'altra non prevede alcun obbligo per il lavoratore e il rapporto contrattuale si instaura solo nel momento in cui il lavoratore, esercitando una sua facoltà, risponde alla chiamata del datore di lavoro.

**Art. 118. Forma del contratto.** Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere anche i seguenti ulteriori elementi: 1 – la durata del contratto; 2 – la ipotesi che ne consentono la stipulazione; 3 – luogo e modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore e l'indicazione del preavviso di chiamata che non può essere inferiore ad un giorno lavorativo; 4 – forme e modalità con le quali il datore di lavoro può chiedere l'esecuzione della prestazione nonché le modalità di rilevazione della prestazione medesima; 5 – eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività prevista nel contratto.

**Art. 119. Ipotesi soggettive.** Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato con lavoratori di età uguale o superiore a 55 anni ovvero di età inferiore a 24 anni compiuti con la precisazione che in quest'ultimo caso le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il giorno antecedente al compimento del venticinquesimo anno di età.

E' comunque vietato ricorrere al lavoro intermittente nei seguenti casi: a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; b) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del rapporto o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessano lavoratori adibiti alle medesime mansioni; c) nel caso di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione rischi, in tale ultimo caso il lavoro intermittente si intende convertito in rapporto di lavoro subordinato ordinario.

**Art. 120. Ipotesi oggettive.** Il ricorso al lavoro intermittente è consentito nei seguenti casi:

a) per prestazioni da rendere nel fine settimana (da intendersi dalle 13.00 del venerdì alle 6.00 del lunedì), nel periodo delle ferie estive (da intendersi dal 1° giugno al 30 settembre), natalizie (da

intendersi dal 1° dicembre al 10 gennaio) e pasquali (da intendersi dalla Domenica delle Palme al martedì dopo Pasqua);

b) per le attività discontinue indicate nell'allegato al R.D. n. 2657/1923;

c) per le attività stagionali rientranti nell'elenco di cui al DPR 1525/63 ovvero del successivo elenco che verrà emanato con apposito D.M. Per attività stagionali si intendono anche quelle 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 una intensificazione della domanda o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività.

Per ulteriore chiarezza si intendono per attività stagionali anche quelle in unità produttive il cui periodo di apertura al pubblico in località anche diverse da quella della sede aziendale, coincide temporalmente con flussi turistici stagionali e che abbia periodi di inattività non inferiori a 120 giorni o 150 giorni non continuativi;

d) limitatamente al periodo dei saldi di fine stagione, secondo quanto stabilito dalla Regione ove è ubicata la sede lavorativa;

e) in caso di eventi e/o manifestazioni organizzate da Enti locali nel corso delle quali l'attività rimane aperta oltre il normale orario;

f) in caso di sostituzione immediata del lavoratore assente ingiustificato per qualsiasi causa;

g) qualora per disposizione delle Istituzioni centrali e/o locali vengono imposti, per motivi di carattere eccezionale e temporaneo, periodi di sospensione e/o chiusura e repentine riaperture delle attività tali da non consentire una programmabile organizzazione dell'attività lavorativa.

*Nota a verbale*

*Le Parti demandano alla contrattazione di secondo livello l'individuazione di altre eventuali esigenze per le quali necessitano il ricorso al lavoro intermittente.*

**Art. 121. Indennità di disponibilità.** Spetta solo al lavoratore con la prima tipologia di contratto in cui ha l'obbligo contrattuale di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, viene corrisposta mensilmente dal datore di lavoro, è divisibile in quote orarie ed è pari al 25% della retribuzione mensile.

La retribuzione da prendere come base di riferimento per la determinazione della predetta indennità è costituita dalla paga base, come indicata nell'art. 154 del presente CCNL.

L'indennità di disponibilità è corrisposta in aggiunta alla retribuzione maturata per le ore di lavoro effettivamente svolte.

**Art. 122. Temporanea indisponibilità.** Il lavoratore che si è impegnato contrattualmente a rispondere alla chiamata e che si trovi in una impossibilità temporanea e rispondervi (per malattia o altra causa di sospensione della prestazione) è tenuto ad informare entro due giorni il datore di lavoro specificando la durata dell'impedimento a pena di perdita della indennità di disponibilità. In ogni caso per i periodi di temporanea indisponibilità il lavoratore non matura la indennità di disponibilità.

**Art. 123. Trattamento economico.** Al lavoratore spettano tutti i trattamenti previsti dal presente CCNL ed ogni altro trattamento in atto in azienda solamente nei periodi di effettivo impiego lavorativo e sempre che siano compatibili con la natura del lavoro intermittente.

Oltre alla normale retribuzione il lavoratore ha diritto al contributo di sostegno al reddito, quale unica prestazione a suo beneficio erogata dall'Ente bilaterale ENMOA e disciplinata dall'allegato Regolamento.

A tal fine il datore di lavoro dovrà versare una quota contributiva mensile pari al 9% (nove per cento) come da art. 168 del presente CCNL.

Il lavoratore non ha diritto alle altre prestazioni e all'assistenza sanitaria integrativa.

**Art. 124. Periodo complessivo.** Fermi restando i presupposti soggettivi e oggettivi per l'instaurazione di un rapporto di lavoro intermittente, questo è ammesso per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco dei tre anni solari.

In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato ordinario.

## **Capo VII – Lavoro a tempo parziale – part time.**

**Art. 125. Definizione.** Non si tratta propriamente di una tipologia contrattuale, ma di un regime particolare sull'orario di lavoro che può consentire al lavoratore di coniugare al meglio i tempi di vita e di lavoro.

Le Parti concordano sulla opportunità di ricorrere a prestazioni lavorative con orario inferiore a quello normale previsto dal presente CCNL, secondo le seguenti tipologie:

- orizzontale, quando la riduzione dell'orario è riferita al normale orario giornaliero di lavoro;
- verticale, quando la prestazione è svolta a tempo pieno ma solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando la prestazione lavorativa viene resa combinando le due modalità orizzontale e verticale.

**Art. 126. Forma del contratto.** Il contratto di lavoro a tempo parziale deve risultare da atto scritto nel quale devono essere specificati la durata della prestazione e la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina per la quale è rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno.

**Art 127. Certificazione del contratto.** Il datore di lavoro può richiedere la certificazione del contratto di lavoro a tempo parziale mediante richiesta da presentarsi all'ente bilaterale ENBOA.

**Art. 128. Periodo di prova.** Il periodo di prova dei dipendenti assunti con orario di lavoro parziale sarà il medesimo previsto dall'art. 35 nel caso di orario part-time orizzontale.

Nel caso di orario part-time verticale o misto, il periodo di prova previsto dall'art. 35 sarà proporzionato alla percentuale di part-time.

**Art. 129. Durata della prestazione.** La durata della prestazione lavorativa sarà fissata nel contratto individuale di lavoro e concordata tra le parti, ma in ogni caso non potrà essere inferiore ai seguenti limiti: 16 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale; 64 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile; 532 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

E' possibile per il lavoratore stipulare più contratti di lavoro a tempo parziale con diversi datori di lavoro purché vi sia il rispetto dei limiti di orario e del riposo settimanale oltre che di tutte le norme legali e contrattuali vigenti. Il lavoratore, a tal fine, dovrà comunicare al datore di lavoro l'ammontare delle ore in cui potrà prestare la propria attività lavorativa nel rispetto dei predetti limiti.

**Art. 130. Clausole elastiche.** Le Parti stabiliscono che al momento della stipula del contratto ovvero successivamente nel corso del rapporto il datore di lavoro ed il lavoratore, con specifico patto scritto, potranno prevedere nel contratto a tempo parziale, anche se a tempo determinato, clausole elastiche sia relative ad una diversa collocazione temporale della prestazione lavorativa determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale e viceversa ovvero ad un part-time misto; sia relative alla variazione in aumento o in diminuzione della durata della prestazione lavorativa.

In entrambe le ipotesi di cui sopra il datore di lavoro ha la facoltà di variazione dandone preavviso al lavoratore interessato 5 giorni prima, ovvero 2 giorni prima nel caso di sussistenza di emergenze tecnico e/o produttive.

Il lavoratore ha diritto di chiedere la modifica e/o la revoca delle clausole elastiche mediante comunicazione scritta da inviarsi cinque giorni prima nei casi documentati di: 1 – patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti; 2 – coniuge o convivente, genitori o figli affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti oppure per assistere una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa che assuma connotazione di gravità (art. 3 co. 3 L. 104/92) alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100% con necessità di assistenza continua perché incapace di compiere gli atti quotidiani della vita; 3 – per assistere un figlio convivente di età non superiore a 13 anni o un figlio convivente portatore di handicap (art. 3 L. 104/92); 4 – per frequentare corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e universitaria ovvero di qualificazione professionale legalmente riconosciute.

Al venir meno di una delle condizioni sopra indicate che hanno dato luogo alla modifica e/o revoca delle clausole elastiche potrà essere ripristinato l'originario patto.

Al lavoratore che effettua una prestazione lavorativa soggetta a clausole elastiche spetta una maggiorazione retributiva pari al 10% della retribuzione base indicata all'art. 154 del presente CCNL.

**Art. 131. Lavoro supplementare.** E' previsto lo svolgimento di lavoro supplementare, cioè di lavoro reso oltre l'orario concordato ma entro il limite dell'orario normale di lavoro indicato nel presente CCNL, nel caso di particolari esigenze aziendali quali: 1) per soddisfare commesse di lavoro impreviste; 2) per fronteggiare punte di più intensa attività lavorative in determinati periodi; 3) per la perdita temporanea di forza lavoro; 4) per la sostituzione di lavoratori assenti.

Il numero massimo di ore di lavoro supplementare consentito è di 4 ore giornaliere per un massimo di 20 giorni lavorativi nel semestre, il superamento dei predetti limiti comporta la costituzione di un rapporto di part-time con orario più ampio ovvero di rapporto full-time.

Nel caso di lavoro supplementare al lavoratore spetta una maggiorazione del 15% sulla retribuzione oraria globale di fatto, mentre non vi è una incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

**Art. 132. Lavoro straordinario.** E' consentito il ricorso al lavoro straordinario per i lavoratori part-time, anche a tempo determinato, allorquando le ore di lavoro eccedono il limite dell'orario normale di lavoro indicato nel presente CCNL.

In tal caso la maggiorazione retributiva da applicarsi coincide con quella prevista dall'art. 42 del presente CCNL per i lavoratori a tempo pieno.

**Art. 133. Trasformazione del contratto.** Su accordo scritto tra le parti è consentita la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa compatibilmente con le mansioni svolte e/o da svolgere.

Al lavoratore affetto da gravi patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti che comportano una riduzione della capacità lavorativa accertata dalla

competente commissione medica istituita presso la ASL territoriale, è riconosciuto il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in part-time e successivamente la riconversione del rapporto in full-time con motivata richiesta scritta.

Alla lavoratrice inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere è riconosciuto il diritto alla trasformazione del rapporto da tempo pieno in part-time e successivamente la riconversione del rapporto in full-time con motivata richiesta scritta.

Al lavoratore sarà riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto in part-time quando l'istanza è motivata da una delle seguenti necessità, nell'ordine: a) assistere coniuge o convivente, genitori o figli affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti; b) assistere una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa che assuma connotazione di gravità (art. 3 co. 3 L. 104/92) alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100% con necessità di assistenza continua perché incapace di compiere gli atti quotidiani della vita; c) assistere un figlio convivente di età non superiore a 13 anni o un figlio convivente portatore di handicap (art. 3 L. 104/92); d) attività di studio connesse al conseguimento del titolo di studio di secondo grado o universitario.

Nei casi di riconversione del rapporto in tempo pieno, il lavoratore dovrà presentare motivata richiesta scritta almeno 60 giorni prima della data prevista per la trasformazione e il datore di lavoro, quando intenda procedere a nuove assunzioni a tempo pieno, per le medesime mansioni, prenderà in considerazione in via prioritaria ma non esclusiva le richieste dei propri dipendenti in part-time già presentate per iscritto.

Il lavoratore può chiedere una sola volta e per iscritto, in luogo del congedo parentale ed entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D.Lgs. 151/01, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in part-time con una riduzione non superiore al 50% dell'orario di lavoro ed in questo caso il datore di lavoro è tenuto a dare corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla domanda.

Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno in part-time e viceversa non può mai costituire giustificato motivo di licenziamento.

## TITOLO IV

### Doveri del dipendente - Responsabilità disciplinare

#### Capo I – Doveri e divieti del dipendente.

**Art. 134. Doveri del dipendente.** Il lavoratore dipendente deve eseguire la prestazione lavorativa con obbedienza, diligenza e fedeltà e nel rispetto in particolare dei seguenti comportamenti:

- 1 – osservare l'orario di lavoro stabilito ed adempiere a tutte le formalità poste in essere dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 2 – svolgere con la massima diligenza ed assiduità tutti i compiti assegnati dal datore di lavoro o da suo preposto o incaricato nel rispetto delle norme di legge, del presente CCNL e comunque delle disposizioni ricevute;
- 3 – conservare la massima segretezza in merito agli interessi dell'azienda e alle informazioni attinenti l'attività aziendale evitando la diffusione di notizie inerenti le strategie di mercato aziendali e qualsiasi altra informazione interna all'azienda di cui è venuto a conoscenza, con eccezione delle segnalazioni della violazione delle disposizioni normative nazionali ed europee

commesse in azienda per le quali si applica la tutela prevista dal D.Lgs. n. 24 del 10.03.2023 (decreto Whistleblowing);

4 – osservare l’obbligo di correttezza e buona fede evitando di svolgere qualunque incarico o attività in contrasto con i doveri fiduciari nel rapporto di lavoro ed evitando di trarre qualsiasi forma di profitto personale a danno dell’azienda;

5 – usare la massima cortesia e cordialità, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela e con il pubblico che dovesse intrattenere per qualsiasi motivo rapporti con l’azienda;

6 – evitare categoricamente di accedere in azienda e/o di trattenersi in azienda oltre l’orario di lavoro prestabilito, salvo vi sia espressa autorizzazione ovvero sia previsto da disposizioni normative, contrattuali o datoriali;

7 – in caso di dimissioni volontarie provvedere all’obbligo della convalida delle dimissioni stesse secondo la normativa di legge;

8 – rispettare tutte le disposizioni e le consuetudini in atto presso l’azienda e rese note dal datore di lavoro, da preposti o dai diretti superiori purché non in contrasto con norme di legge o del presente CCNL.

**Art. 135. Divieti.** Il lavoratore dipendente non può 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.

Alla cessazione del rapporto di lavoro il lavoratore deve mantenere il segreto sulle notizie apprese durante il servizio e non deve abusarne in forma di concorrenza sleale.

**Art. 136. Codice disciplinare.** I doveri del dipendente previsti nel precedente articolo unitamente alle disposizioni legislative in materia disciplinare, la procedura disciplinare e le sanzioni applicabili sono riportati nel codice disciplinare che il datore di lavoro porterà a conoscenza di tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile in azienda.

## **Capo II – Procedura disciplinare.**

**Art. 137. Contestazione di addebiti.** Il datore di lavoro che viene a conoscenza di fatti compiuti dal lavoratore che possano integrare una ipotesi di sanzione disciplinare deve tempestivamente contestare al lavoratore per iscritto, anche attraverso un preposto o un superiore, gli addebiti fornendo le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare nella sua materialità il fatto o i fatti nei quali ha ravvisato l’infrazione disciplinare.

Non è necessaria la contestazione dell’addebito per la sanzione disciplinare più lieve (rimprovero verbale) di cui al successivo art. 142.

**Art. 138. Controdeduzioni.** Nel termine di cinque giorni dalla ricezione della contestazione degli addebiti il lavoratore, anche attraverso l’assistenza di un rappresentante sindacale, può replicare producendo le proprie difese scritte ovvero chiedendo di essere sentito oralmente.

In quest’ultimo caso il datore di lavoro dovrà convocare il dipendente per ascoltare le proprie difese orali prima di assumere ogni provvedimento in merito.

**Art. 139. Sospensione cautelare.** Contestualmente alla contestazione di addebiti il datore di lavoro può sospendere cautelatamente il lavoratore, quando i tempi del procedimento disciplinare e/o la gravità dei fatti contestati sono incompatibili con la presenza anche temporanea del lavoratore in azienda.

L'efficacia della sospensione cautelare si esaurisce con la conclusione del procedimento disciplinare.

**Art. 140. Adozione del provvedimento.** Trascorso il termine a difesa concesso al lavoratore per le controdeduzioni, il datore di lavoro può procedere con l'archiviazione del procedimento ovvero con l'irrogazione della sanzione disciplinare nel termine massimo di giorni quindici mediante comunicazione scritta da inoltrare al lavoratore a mezzo raccomandata ovvero pec. In caso di mancata adozione del provvedimento nel termine sopra indicato il procedimento disciplinare deve intendersi archiviato.

### **Capo III – Sanzioni disciplinari.**

**Art. 141. Tipologia.** Le sanzioni conservative che il datore di lavoro potrà applicare al lavoratore che ha commesso una infrazione disciplinare saranno, in relazione alla gravità dell'infrazione, le seguenti:

- 1 – rimprovero verbale;
- 2 – rimprovero scritto o censura;
- 3 – multa di importo non superiore a 4 ore di retribuzione base con trattenuta in busta paga;
- 4 – sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni.

**Art. 142. Esempificazione e graduazione delle sanzioni.** Il rimprovero verbale quale sanzione minima si applica per le mancanze dei doveri del dipendente di lieve entità colpose o comunque involontarie. Il rimprovero scritto o censura si applica nel caso di recidiva nella commissione di una infrazione di lieve entità. La sanzione della multa di importo fino a 4 ore di retribuzione si applica per le mancanze più gravi ovvero per la recidiva nella commissione di una violazione sanzionata con la censura. In via esemplificativa ma non esaustiva la multa si applica nei confronti del lavoratore per le seguenti mancanze:

- 1 – ritardo nell'inizio del lavoro senza giustificazione;
- 2 – esecuzione con negligenza del lavoro affidato;
- 3 – rifiuto di rispettare la disciplina del lavoro o i compiti che rientrano nella declaratoria e/o nei profili del livello di inquadramento;
- 4 – assenza dal lavoro per un giorno senza comprovata giustificazione;
- 5 – mancata comunicazione all'azienda del mutamento della propria dimora o residenza nel termine di cinque giorni.

La sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni si applica, in via esemplificativa ma non esaustiva, nei confronti del lavoratore che:

- 1 – arrechi danno alle cose ricevute in dotazione o in uso o comunque ai beni aziendali con dimostrata responsabilità;
- 2 – si presenti in servizio in stato di ebbrezza o sotto l'influenza di droghe;
- 3 – non fornisca immediata notizia all'azienda del mutamento di dimora o residenza nei periodi di malattia o di congedo;
- 4 – commetta recidiva oltre la seconda volta nell'anno solare per le mancanze che prevedono la sanzione della multa, salvo che per l'assenza ingiustificata che può dare luogo ad una più grave sanzione disciplinare.

Il licenziamento con o senza preavviso, quale sanzione disciplinare per il quale si rinvia al successivo Titolo V, si applica per gravi comportamenti commessi dal lavoratore che pongono fine al rapporto fiduciario con l'azienda e che non consentono la prosecuzione del rapporto di

lavoro. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, i comportamenti che comportano la sanzione del licenziamento sono i seguenti:

- 1 – grave violazione dei doveri del dipendente di cui al precedente Capo I;
- 2 – assenza ingiustificata dal lavoro per oltre tre giorni consecutivi ovvero per oltre quattro giorni nell'anno solare;
- 3 – reiterato comportamento oltraggioso verso il datore di lavoro, i superiori, i colleghi o i sottoposti;
- 4 – abbandono ingiustificato del posto di lavoro di custode o sorvegliante;
- 5 – rissa nei luoghi di lavoro o grave offesa a colleghi di lavoro;
- 6 – comprovate molestie sessuali;
- 7 – riconosciuto comportamento di mobbing, straining o stalking;
- 8 – recidiva nella violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro;
- 9 – terza recidiva di qualunque mancanza che comporta la sospensione dal lavoro e retribuzione;
- 10 – grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel modello di organizzazione e gestione, se 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.

**Art. 143. Concetto di recidiva.** Commette la recidiva il lavoratore che nell'arco dei due anni reitera il comportamento che ha già dato luogo all'applicazione di una sanzione disciplinare. La recidiva o comunque i precedenti disciplinari che la integrano, deve formare oggetto di preventiva contestazione al lavoratore se questa è elemento costitutivo della mancanza addebitata. Non si può tener conto delle sanzioni disciplinari irrogate decorsi due anni dalla loro applicazione, intesa come momento della comunicazione formale della sanzione al lavoratore e non della materiale esecuzione della sanzione medesima che può anche essere differita dal datore di lavoro.

## TITOLO V

### Estinzione del rapporto di lavoro

#### Capo I – Dimissioni del lavoratore.

**Art. 144. Disciplina generale.** Il lavoratore può rassegnare le proprie dimissioni con o senza preavviso in qualsiasi momento nel corso del rapporto di lavoro e senza alcuna specifica motivazione, tranne per l'ipotesi di sussistenza di una giusta causa che deve essere invocata e motivata contestualmente alla comunicazione del recesso.

In caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine di 10 (dieci) giorni, il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore; tale ipotesi non ricorre quando il lavoratore dimostri l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza.

Nel caso di dimissioni senza preavviso verrà applicata al lavoratore la trattenuta di cui all'art. 150 del presente CCNL.

**Art. 145. Procedura.** Le dimissioni devono essere formalizzate, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematica utilizzando appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e trasmessi al datore di lavoro e all'DTL competente.

Sono soggetti abilitati alla trasmissione del modulo di dimissioni i lavoratori e, per conto di questi, altri soggetti quali gli enti di patronato, le Organizzazioni sindacali e gli Enti bilaterali.

La procedura di trasmissione garantisce sia il riconoscimento certo del soggetto che effettua l'adempimento e sia la data certa di trasmissione.

Il lavoratore, con le medesime modalità, ha facoltà di revocare le dimissioni nel termine di sette giorni dalla data di trasmissione del modello.

Nel caso di dimissioni rassegnate dal lavoratore nel periodo che va dalla richiesta delle pubblicazioni di matrimonio ad un anno dopo la celebrazione delle nozze, alla procedura telematica sopra descritta deve seguire, a pena di nullità, la conferma personale delle dimissioni da parte della lavoratrice presso l'DTL competente entro un mese dalla comunicazione al datore di lavoro.

**Art. 146. Dimissioni della lavoratrice madre o del lavoratore padre.** Le dimissioni presentate dalla lavoratrice in gravidanza o durante i primi 3 anni di vita del bambino della lavoratrice o del lavoratore devono essere convalidate innanzi la DTL. Le dimissioni presentate entro 1 anno di vita del bambino non sono soggette all'obbligo di preavviso.

## **Capo II – Licenziamento.**

**Art. 147. Licenziamento individuale per giusta causa.** Il datore di lavoro potrà recedere dal rapporto di lavoro per giusta causa quando il lavoratore ha adottato un comportamento talmente grave da far venir meno il vincolo fiduciario e da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro; in tal caso il datore di lavoro può recedere anche senza preavviso.

La procedura per la legittima irrogazione del licenziamento per giusta causa ricalca quella prevista per i procedimenti disciplinari di cui al precedente Titolo IV.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo il recesso per giusta causa si avrà nel caso di:

- 1 – diverbio litigioso seguito dalle vie di fatto o rissa nei luoghi di lavoro;
- 2 – insubordinazione verso il datore di lavoro o di lui preposti che abbia determinato nocumento grave per le persone o per l'azienda;
- 3 – appropriazione di beni aziendali o di terzi all'interno dell'azienda;
- 4 – danneggiamento volontario di beni aziendali o di terzi effettuato presso l'azienda;
- 5 – divulgazione di fatti non oggettivamente certi e comprovati idonei a ledere sul piano morale l'immagine del datore di lavoro;
- 6 – diffusione via mail o su social di messaggi diffamatori utilizzando espressioni che travalicano il diritto di cronaca;
- 7 – abuso nell'utilizzo del telefono cellulare per fini personali anche attraverso messaggi e della connessione internet per fini personali utilizzando il pc o tablet assegnato in dotazione;
- 8 – concorrenza diretta alla azienda del datore di lavoro ovvero svolgimento di prestazioni per aziende concorrenziali;
- 9 – falsificazione di dati aziendali, di certificazioni o di documentazione aziendale;
- 10 – abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte di un dipendente con mansioni di custodia o di sorveglianza ovvero nel caso in cui derivi un pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza dei beni;
- 11 – assenza ingiustificata dal lavoro per oltre tre giorni consecutivi ovvero per oltre quattro giorni nell'anno solare.

**Art. 148. Licenziamento individuale per giustificato motivo soggettivo.** In tali casi il licenziamento è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del

lavoratore tale però da consentire la prosecuzione temporanea del rapporto di lavoro per il periodo di preavviso che il datore di lavoro ha l'obbligo di dare nei modi e nei termini di cui al successivo Capo III.

Anche in questo caso la procedura per la legittima irrogazione del licenziamento per giustificato motivo soggettivo ricalca quella prevista per i procedimenti disciplinari di cui al precedente Capo II del Titolo IV mentre per le esemplificazioni delle violazioni si rinvia a quelle contenute nel Capo III del Titolo IV.

**Art. 149. Licenziamento per giustificato motivo oggettivo.** Tale tipologia di recesso è legata a ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. Tra le ipotesi più frequenti vi sono le seguenti:

- 1 – cessazione dell'attività produttiva dell'azienda;
- 2 – soppressione del posto o del reparto cui è addetto il lavoratore;
- 3 – esternalizzazione delle mansioni a cui è affidato il lavoratore;
- 4 – riduzione permanente dell'attività produttiva;
- 5 – esigenze di riorganizzazione e razionalizzazione delle attività che comportano esuberi di personale strutturali.

Nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il datore di lavoro ha l'obbligo di dare il preavviso nei modi e nei termini di cui al successivo Capo III.

### **Capo III – Preavviso.**

**Art. 150. Termini di preavviso.** La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso previsti dal presente CCNL e di seguito trascritti ovvero con termini insufficienti, deve corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione di fatto che sarebbe spettata per il periodo di mancato o insufficiente preavviso.

I termini di preavviso per entrambe le parti che decorrono dalla comunicazione della cessazione del rapporto, sono i seguenti:

- per i lavoratori inquadrati nel I e II livello: con anzianità fino a 4 anni, 47 giorni; con anzianità fino a 10 anni, 65 giorni e con anzianità di oltre 10 anni, 100 giorni (sempre computati come giorni di calendario);
- per i lavoratori inquadrati nel III e IV livello: con anzianità fino a 4 anni, 30 giorni; con anzianità fino a 10 anni, 50 giorni e con anzianità di oltre 10 anni, 65 giorni (sempre computati come giorni di calendario);
- per i lavoratori inquadrati nel V livello: con anzianità fino a 4 anni, 20 giorni; con anzianità fino a 10 anni, 30 giorni e con anzianità di oltre 10 anni, 45 giorni (sempre computati come giorni di calendario);
- per gli operatori di vendita inquadrati nel I e II livello: con anzianità fino a 4 anni, 30 giorni; con anzianità fino a 10 anni, 50 giorni e con anzianità di oltre 10 anni, 65 giorni (sempre computati come giorni di calendario);

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie né di congedo matrimoniale.

Durante il preavviso le parti conservano tutti gli obblighi e diritti derivanti dal rapporto di lavoro e la durata del preavviso lavorato sarà utile alla maturazione delle retribuzioni dirette e differite e sarà computato come base di calcolo per l'erogazione del TFR.

L'indennità sostitutiva del preavviso sarà utile agli effetti del TFR.

Nel caso di dimissioni per giusta causa al lavoratore spetta l'indennità sostitutiva del preavviso.

## Capo IV – Trattamento di fine rapporto (TFR).

**Art. 151. Disciplina generale.** In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore è dovuto il Trattamento di fine rapporto così come previsto dalla L. 29.05.1982 n. 297.

Esso è costituito dalla somma degli accantonamenti annui di una quota di retribuzione rivalutata periodicamente, tale quota deve essere proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computando come mese intero solo le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni.

La retribuzione annua da prendere come base di calcolo per determinare il TFR è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a titolo di:

- 1 – paga base tabellare nazionale come prevista dal presente CCNL;
- 2 – aumenti periodici di anzianità di cui all'art. 158 del presente CCNL;
- 3 – retribuzioni di merito e/o corrisposte “ad personam”;
- 4 – retribuzioni o premi corrisposti per effetto della contrattazione integrativa di 2° livello;
- 5 – tredicesima mensilità.

Il TFR maturato dal lavoratore, detratto quanto eventualmente dovuto all'azienda, deve essere corrisposto al momento della cessazione del rapporto nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del cedolino e del tasso di rivalutazione di cui alla L. n. 297/82 e, comunque, non oltre giorni quaranta dalla data di conclusione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo nell'erogazione per causa non imputabile al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza del termine al momento dell'effettiva erogazione un interesse del 2 % (due per cento) superiore al tasso ufficiale di sconto.

L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per i crediti da lavoro relativa al TFR.

**Art. 152. Anticipazione del TFR.** Il lavoratore ha diritto per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro ad una anticipazione del trattamento di fine rapporto cui avrebbe diritto in caso di risoluzione del rapporto alla data della domanda.

La somma anticipata viene detratta dal TFR complessivamente spettante al lavoratore determinandosi così – per quella parte – l'effetto estintivo dell'obbligo del datore di lavoro alla cessazione del rapporto.

La richiesta di anticipazione per un importo non superiore al 70% (settanta per cento) del maturato, può essere presentata da parte di lavoratori con almeno otto anni di servizio in azienda e deve essere giustificata da una delle seguenti necessità:

- a – spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b – acquisto per sé o per i figli della prima casa di abitazione, documentato da atto notarile;
- c – quale condizione di miglior favore, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una azienda purché venga prodotto: il verbale di assegnazione ovvero in mancanza l'atto costitutivo della Cooperativa, la dichiarazione autenticata del legale rappresentante della Cooperativa che il socio ha versato o dovrà versare l'importo per la costituzione sociale, la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda il verbale di assegnazione e l'impegno a restituire la somma ricevuta in caso di cessazione della quota;
- d – quale condizione di miglior favore, anche per significative ristrutturazioni della prima casa di abitazione del lavoratore purché idoneamente documentate;
- e – ai sensi dell'art. 7 della L. 53/2000 per sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 5 del D.Lgs. 151/01 (astensione facoltativa) e dei congedi per la formazione di cui agli artt. 5 e 6 della L. 53/2000 (in tal caso l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data dell'inizio del congedo);

f – sostenere le spese connesse alle patologie relative a morbi di grave entità riconosciute dalle strutture pubbliche;

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

h – in caso di fruizione dei congedi per l'adozione internazionale e l'affidamento preadottivo di cui all'art. 2 co. 452 della L. 244/07, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza all'estero finalizzato all'adozione medesima, come risultante da idonea documentazione.

Per l'accoglimento delle domande verrà data priorità alle domande inoltrate per i motivi di cui alla lettera a) ed a seguire a quelle di cui alla lettera b), poi a tutte le altre.

## Capo V – Indennità in caso di morte.

**Art. 153. Indennità e competenze.** Nel caso di morte del lavoratore dipendente, le competenze di chiusura rapporto, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti, a norma dell'art. 2122 cod. civ., al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

La ripartizione dei predetti emolumenti, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, dovrà essere effettuata secondo le norme di legge vigenti.

In mancanza delle persone e delle condizioni indicate dall'art. 2122 cod. civ., le indennità di cui al primo comma saranno invece devolute secondo le norme della successione "mortis causa", tanto testamentaria che legittima.

Ogni patto anteriore al decesso del lavoratore dipendente circa l'attribuzione e/o ripartizione delle predette indennità è radicalmente nullo.

## TITOLO VI Trattamento economico

### Capo I – Tabelle retributive.

**Art. 154. Tabelle.** Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale di cui alla Parte Terza, Titolo I, Capo I, corrisponde un valore di retribuzione nazionale mensile di seguito indicato.

Classificazione del Personale Livelli	Paga Base Nazionale al 01.01.2025 (a)	Aumenti Contrattuali al 01.03.2026	Paga Base Nazionale al 01.03.2026 (a)	Aumenti Contrattuali al 01.03.2027	Paga Base Nazionale al 01.03.2027 (a)	Aumenti Contrattuali al 01.03.2028	Paga Base Nazionale al 01.03.2028 (a)
I°	2.239,47	53,75	2.293,22	58,94	2.352,16	65,15	2.417,31
II°	1.789,18	41,69	1.830,87	46,14	1.877,01	51,62	1.928,63
III°	1.606,69	37,28	1.643,97	40,93	1.684,90	46,00	1.730,90
IV°	1.491,74	34,61	1.526,35	37,85	1.564,20	42,70	1.606,90
V°	1.387,72	31,78	1.419,50	35,20	1.454,70	40,44	1.495,14
Op.Vend. 1	1.544,07	35,51	1.579,58	38,70	1.618,28	44,02	1.662,30
Op.Vend. 2	1.367,23	32,54	1.399,77	34,99	1.434,76	40,75	1.475,51

a) la voce "Paga Base Nazionale" sta ad indicare la retribuzione globale, comprensiva del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza.

## Capo II – Trattamento economico.

**Art. 155. La retribuzione.** La normale retribuzione del lavoratore dipendente, nel rispetto dei principi dell'art. 36 Costituzione, è composta dalla somma delle seguenti voci e del contributo all'Ente Bilaterale ENMOA di cui all'art. 168 (Capo II, Titolo VII, Parte Terza).

- 1 – paga base nazionale di cui all'art. 154 del presente CCNL;
- 2 – elemento economico “premio variabile o premio produzione presenze” ove corrisposto;
- 3 – eventuali scatti di anzianità di cui all'art. 158 del presente CCNL;
- 4 – eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione di secondo livello.

La quota oraria della retribuzione per tutti il 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).

**Art. 156. Corresponsione della retribuzione.** La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore con cadenza periodica comunque non superiore a quella mensile.

Il prospetto paga (o busta paga) sarà consegnato al lavoratore al momento del pagamento della retribuzione che dovrà avvenire con strumenti tracciabili che possono sempre dimostrare l'avvenuto pagamento. A tal proposito vige in capo al datore di lavoro l'obbligo di conservazione della documentazione comprovante il pagamento della retribuzione.

Nel prospetto paga dovranno essere specificate le seguenti voci: denominazione dell'azienda completa dei dati fiscali, le generalità complete del lavoratore, il periodo di paga a cui la retribuzione si riferisce con l'indicazione delle singole voci e i rispettivi importi costituenti la retribuzione medesima oltre l'elencazione delle trattenute applicate, compresa la quota di contribuzione all'ENMOA prevista nel successivo Titolo VII Capo II.

## Capo III – Aumenti di anzianità.

**Art. 157. Anzianità di servizio.** Si intende per anzianità di servizio il periodo nel quale il lavoratore dipendente ha prestato la propria attività lavorativa per la stessa azienda o gruppo di aziende.

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data di assunzione.

E' considerato utile ai fini del computo degli scatti di anzianità il periodo formativo dell'apprendistato professionalizzante in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Per ogni triennio di anzianità di servizio il dipendente ha diritto a uno scatto fino ad un massimo di dieci.

**Art. 158. Importi scatti anzianità.** Per ciascun livello di inquadramento vengono determinati di seguito gli importi degli scatti di anzianità con la precisazione che nel momento in cui matura il successivo scatto di anzianità l'importo riportato va a sommarsi a quello precedente.

Liv. I	= euro 16,50
Liv. II	= euro 15,00
Liv. III	= euro 13,00
Liv. IV	= euro 12,00
Liv. V	= euro 11,00

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

Gli importi come sopra determinati verranno corrisposti con decorrenza da primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

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

#### **Capo IV – Indennità – clausole.**

**Art. 159. Indennità di vacanza contrattuale.** Le Parti prevedono, per i lavoratori in forza alla data del 31 maggio 2017, l'erogazione di un importo Una Tantum, a compensazione del periodo di vacanza contrattuale, pari ad € 619,00 totali per ogni livello da erogare nelle seguenti tranche:

- € 309,50 entro il 1° marzo 2025;
- € 309,50 entro il 1° novembre 2025.

Tale importo può essere erogato attraverso strumenti di welfare formativi anche finalizzati all'accrescimento delle competenze nei processi di transizione digitale e tecnologica.

L'indennità è da considerarsi onnicomprensiva di tutti gli istituti diretti ed indiretti (non sarà pertanto utile ai fini del computo del TFR).

Gli importi andranno riparametrati sulla base dei mesi di anzianità di servizio lavorati nel periodo 31 maggio 2017 – 31 dicembre 2024, nonché, per i lavoratori part time, sulla base dell'orario effettivo previsto dal contratto individuale di lavoro.

**Art. 160. Indennità di turno.** Al lavoratore dipendente inserito in turni di lavoro ruotanti con continuità nell'arco delle 24 ore, comprensivi di almeno cinque notti al mese, viene corrisposta una indennità di turno pari al 20% della paga base nazionale lorda per ogni ora di turno effettivamente svolta dal singolo lavoratore.

**Art. 161. Indennità di cassa o maneggio denaro.** Al lavoratore dipendente che effettua un lavoro che richiede normalmente il maneggio di denaro con oneri a suo carico per eventuali ammanchi, deve essere corrisposta una indennità mensile lorda di euro 60,00 (sessanta).

**Art. 162. Indennità uso mezzo proprio.** Al lavoratore dipendente che si reca in trasferta dovrà essere corrisposta, oltre al rimborso delle spese di viaggio e delle altre eventuali spese per conto dell'azienda, una diaria giornaliera pari a 1/52° della paga base nazionale mensile.

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

Se al lavoratore dipendente sono state attribuite mansioni che comportano 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 un compenso pari al 60% del costo chilometrico ACI a titolo di rimborso delle spese di manutenzione e di usura del mezzo.

## **Capo V – Risarcimento danni – Cauzioni.**

**Art. 163. Risarcimento danni arrecati.** Il datore di lavoro dovrà contestare formalmente e tempestivamente al lavoratore qualsiasi danno arrecato che potrà comportare trattenute dirette sulla retribuzione.

L'importo del risarcimento sarà parametrato all'entità del danno arrecato e verrà trattenuto ratealmente nella misura massima del 20% (venti per cento) sulla paga di fatto periodica percepita dal lavoratore.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa, il saldo dell'importo che il lavoratore dovrà corrispondere sarà trattenuto su tutti i compensi e/o indennità dal datore di lavoro ancora dovuti a qualsiasi titolo.

**Art. 164. Cauzioni.** Per le particolari mansioni che giustificano la prestazione di una cauzione da parte del lavoratore, verrà stabilito per iscritto dal datore di lavoro l'ammontare della cauzione medesima che dovrà essere prestata.

La cauzione sarà costituita da titoli di Stato depositati presso un Istituto bancario e vincolati dal datore di lavoro oppure la stessa potrà essere versata su un libretto di risparmio parimenti vincolato dal datore di lavoro il quale rilascerà al lavoratore regolare ricevuta con gli estremi dei titoli o del libretto che gli sono stati consegnati.

Gli interessi e gli eventuali premi maturati restano a disposizione del lavoratore il quale potrà prelevarli senza alcuna particolare formalità.

Alternativamente e con il consenso del datore di lavoro, la cauzione potrà anche essere prestata mediante polizza fideiussoria costituita presso un Istituto bancario o assicurativo.

In tal caso il datore di lavoro avrà la facoltà di provvedere direttamente al pagamento dei relativi premi mediante trattenuta diretta degli importi dalla retribuzione mensile del lavoratore.

La cauzione resterà comunque di proprietà del prestatore di lavoro e dei suoi aventi causa e non dovrà mai essere confusa con i beni aziendali.

Il datore di lavoro, previa contestazione formale al lavoratore, ha diritto di rivalersi sulla cauzione prestata per eventuali danni arrecati dal prestatore di lavoro.

In caso di disaccordo dovrà essere esperito un tentativo di conciliazione e componimento della lite attraverso la Commissione di Garanzia e di Conciliazione istituita presso l'Ente ENBOA.

Entro trenta giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, nel caso non vi siano state contestazioni da parte del datore di lavoro, il lavoratore dovrà essere posto in condizione di ritirare la cauzione prestata.

## **TITOLO VII ENMOA**

### **Capo I – Ente Nazionale.**

**Art. 165. Principi generali.** Le Parti stipulanti, nello spirito ispiratore del presente CCNL e ribadendo quanto già espresso nel Titolo II della Parte Prima sulla attuazione di una politica di bilateralità che vada incontro alle esigenze sia dei lavoratori e sia delle aziende associate, attribuiscono all'ENMOA "Ente Nazionale di Mutualità delle Organizzazioni Autonome" il compito della riscossione delle contribuzioni relative al funzionamento degli Enti bilaterali

previsti nel presente CCNL, oltre che la realizzazione di un progetto di assistenza sanitaria supplementare e di mutualità in favore dei lavoratori dipendenti delle aziende che applicano il presente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.

**Art. 166. I progetti mutualistici.** Le Parti concordano sulla necessità di incontri, anche con cadenza annuale, per approfondimenti ed individuazione di eventuali progetti di mutualità e/o assistenza sanitaria da aggiungere ovvero da sostituire tra quelli oggetto delle prestazioni erogate dall'ENMOA.

La modifica delle prestazioni mutualistiche e di assistenza sanitaria, dunque, potrà avvenire, all'esito dei predetti incontri, anche mediante regolamenti emanati dalle Parti stipulanti e portati a conoscenza nei luoghi di lavoro.

## **Capo II – Contribuzioni.**

**Art. 167. Premessa.** Le Organizzazioni stipulanti evidenziano che le quote ed i contributi previsti dal presente CCNL, necessari per la realizzazione della mutualità e dell'assistenza sanitaria supplementare in favore dei lavoratori, hanno valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL.

**Art. 168. La contribuzione obbligatoria.** Le Aziende di qualsiasi tipologia, comprese quelle di somministrazione lavoro, che applicano, anche di fatto, il presente CCNL per disciplinare il rapporto di lavoro dei propri dipendenti, sono tenute a versare mensilmente all'ENMOA un importo pari al 14% (quattordici per cento) – di cui 11,30% a carico dell'azienda e 2,70% a carico del lavoratore – della paga base nazionale per ciascun dipendente per tredici mensilità e ciò anche per i dipendenti assunti come apprendisti o con altre forme di lavoro flessibile e, comunque, con qualsiasi tipologia di contratto dipendente.

Per i lavoratori con contratto intermittente di cui al Capo VI del Titolo III Parte Terza è prevista la contribuzione pari al 9% (nove per cento) – di cui 6,30% a carico dell'azienda e 2,70% a carico del lavoratore –.

Per l'attivazione dell'assistenza sanitaria prevista al successivo Capo I Titolo VIII - FONASI – è dovuto a carico dell'azienda l'ulteriore contributo di € 25,00 (venticinque/00) a titolo di una tantum per ogni lavoratore dipendente all'atto della prima assunzione; altresì dovuti sono gli importi delle festività abolite di cui all'art. 53 del presente CCNL per la gestione del Fondo stesso. Il versamento di tale quota è una delle condizioni per esercitare il diritto alle prestazioni previste dal Piano Sanitario.

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.

I contributi sono versati all'ENMOA mensilmente calcolati su tredici mensilità.

Le predette contribuzioni unitamente al trattamento economico di cui al Titolo VI Parte Terza determina il valore proporzionato alla quantità e qualità del lavoro di cui all'art. 36 Costituzione.

I suindicati contributi, sia per la parte a carico dell'azienda e sia per la parte a carico del lavoratore, sono obbligatori e sono finalizzati a consentire il funzionamento degli Enti bilaterali e l'erogazione delle relative prestazioni secondo termini e modalità previsti nel Regolamento allegato al presente CCNL come facente parte integrante.

Inoltre, le aziende verseranno all'ENMOA un contributo annuale nazionale di Euro 80,00 (ottanta/00) per le funzioni di relazioni industriali svolte dalle Organizzazioni datoriali stipulanti, entro il 30 del mese di gennaio di ogni anno, ovvero in un periodo successivo corrispondente al primo versamento dei contributi ENMOA.

**Art. 169. Modalità, termini dei versamenti ed erogazione delle prestazioni.** Con l'accordo interconfederale allegato 1 al presente Contratto come facente parte integrante, viene emanato il Regolamento Amministrativo dell'ENMOA mentre per le prestazioni erogate viene emanato un apposito Regolamento delle prestazioni di cui all'allegato 2.

**Art. 170. Omissioni e responsabilità.** L'omissione totale o parziale del versamento delle contribuzioni previste dal presente CCNL in favore dell'ENMOA così come il mancato rispetto del Regolamento Amministrativo dell'ENMOA comporterà per i lavoratori la perdita delle prestazioni mutualistiche e di assistenza sanitaria, fermo restando il debito contributivo maturato ed a carico dall'Azienda che l'ENMOA è tenuta a recuperare.

In nessun caso e per nessun motivo sarà possibile per l'Azienda sostituirsi all'ENMOA nell'erogazione ai lavoratori delle prestazioni mutualistiche e di assistenza sanitaria previste nel presente CCNL.

**Art. 171. Contribuzione evasa.** La contribuzione non versata o versata parzialmente dall'Azienda e successivamente recuperata dall'ENMOA, poiché non ha consentito l'erogazione ai lavoratori delle prestazioni mutualistiche e di assistenza sanitaria previste, sarà trattenuta dall'ENMOA e successivamente redistribuita a tutti i lavoratori in forza all'Azienda nella misura percentuale stabilita dalle Parti stipulanti con separato accordo ed in relazione alle prestazioni non rese.

Le modalità e la tempistica della redistribuzione ai lavoratori delle predette contribuzioni recuperate sono specificate nel Regolamento Amministrativo di cui all'allegato 1.

## TITOLO VIII FONASI

### **Capo I – Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa.**

**Art. 172. Premessa.** Con accordo interconfederale del 23 aprile 2012 il CNAI e la FISMIC– Confsal hanno convenuto di costituire per tutti i settori di contrattazione collettiva nazionale, il Fondo per l'Assistenza Sanitaria Integrativa denominato FONASI che risponda ai requisiti previsti dal D.Lgs. n. 314 del 2.09.1997 e successive modifiche ed integrazioni.

Le Parti, dunque, hanno costituito il FONASI con lo scopo di gestire, per il tramite dell'ENMOA, i trattamenti di assistenza sanitaria integrativa e socio-sanitaria a favore dei lavoratori e/o soci lavoratori delle Aziende di qualsiasi tipologia, comprese le società cooperative, che applicano i CCNL stipulati dal CNAI e le sue Organizzazioni e dalla FISMIC – Confsal e sue Federazioni.

**Art. 173. Contribuzioni.** La contribuzione destinata al FONASI è ricompresa in quella versata mensilmente all'ENMOA come indicata nel precedente Capo II del Titolo VII Parte Terza. Il versamento delle contribuzioni costituisce condizione essenziale per l'erogazione delle prestazioni previste dal Piano sanitario.

## TITOLO IX Disposizioni finali

### Capo I – Strumenti bilaterali paritetici.

**Art. 174. Strumenti Bilaterali Paritetici Nazionali.** Le Parti stipulanti, al fine di realizzare al meglio gli intenti e gli obiettivi indicati nella premessa, hanno concordato l'istituzione a livello nazionale:

- 1 – dell'Osservatorio Nazionale del Mercato del lavoro;
- 2 – della Commissione per le Pari Opportunità;
- 3 – della Commissione per il Lavoratori Stranieri;
- 4 – dell'Organismo Paritetico per la Salute e Sicurezza nei luoghi di Lavoro.

Gli strumenti bilaterali sopra indicati sono domiciliati presso l'ENBOA (Ente Nazionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome) il quale assolve alle funzioni di programmazione e coordinamento delle attività degli ERBOA (Ente Regionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome).

**Art. 175. Strumenti Bilaterali Paritetici Regionali.** Le Parti stipulanti, al fine di completare la realizzazione degli obiettivi indicati nella premessa, hanno concordato l'istituzione a livello regionale:

- 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 controversie di lavoro;
- 6 – della Commissione per i contratti di agenzia e di rappresentanza commerciale;
- 7 – della Commissione per i contratti di II livello;
- 8 – dell'Organismo Paritetico per la Salute e Sicurezza nei luoghi di Lavoro.

Gli strumenti bilaterali sopra indicati sono domiciliati presso gli ERBOA Regionali (Ente Regionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome) ai quali viene demandato il compito di provvedere al loro funzionamento.

### Capo II – Pensione Complementare.

**Art. 176. Istituzione.** Le Parti stipulanti reputano rilevante, al fine di conciliare la tutela previdenziale dei lavoratori e le esigenze delle Aziende di contenere i costi entro determinati limiti compatibili, istituire forme di previdenza integrativa complementare.

A tal fine si impegnano a valutare la possibilità di gestire la previdenza complementare su base volontaria dei lavoratori dipendenti delle Aziende che applicano il presente CCNL.

### **Capo III – Appalti.**

**Art. 177. Contratti di appalto.** Le aziende appaltanti dovranno inserire nei contratti di appalto alcune clausole che vincolano le aziende appaltatrici:

- 1 – all'affettiva 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 quelle antinfortunistiche;
- 4 – la presentazione del DURC "Documento Unico Regolarità Contributiva" rilasciato da INPS e INAIL ogni volta che si esegue un pagamento a saldo o acconto di fattura; oltre il documento di regolarità contributiva rilasciato dall'ENMOA se l'azienda subappaltatrice applica il presente CCNL.

**Art. 178. Informazioni sulla sicurezza.** Le aziende, in occasione della riunione periodica di prevenzione e protezione rischi di cui al D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, si renderanno disponibili a riferire in merito:

- 1 – all'informazione data alle imprese appaltatrici in merito ai rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro;
- 2 – 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 L. 123/2007;
- 3 – agli eventuali infortuni con dipendenti dell'appaltatore verificatisi all'interno dell'azienda;
- 4 – alla vincolante indicazione del servizio da eseguire o dell'opera da compiere;
- 5 – all'attestazione della diretta organizzazione dei mezzi necessari all'esecuzione dell'appalto da parte dell'appaltatore ed alla effettiva assunzione a suo carico del relativo rischio d'impresa.

Le eventuali osservazioni del RLS in merito al precedente punto 1) ed all'osservanza delle norme in materia di sicurezza delle ditte appaltatrici, saranno approfondite con la direzione dell'appaltante.

### **Capo IV – Privacy.**

**Art. 179. Normativa sulla Privacy.** Per quanto concerne la disciplina sul trattamento dei dati personali, le Parti faranno riferimento alla normativa sulla privacy vigente (D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101 e D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196) cui si rimanda.

ACCORDO INTERCONFEDERALE  
CNAI – FISMIC

ooo

REGOLAMENTO AMMINISTRATIVO  
ENMOA

(Ente Nazionale di Mutualità delle Organizzazioni Autonome)

Art. 1. Ferme restando le disposizioni del Titolo VII Parte Terza del presente CCNL, con il presente regolamento le Parti intendono disciplinare nel dettaglio gli adempimenti amministrativi ed i riferimenti temporali che le Aziende di qualsiasi tipologia (comprese le Società Cooperative, e quelle di somministrazione, nel proseguo denominate sempre Aziende) che applicano in qualsiasi modo il presente CCNL, sono tenute a rispettare con le conseguenti sanzioni applicate.

Art. 2. Le Aziende di cui al precedente articolo sono tenute a versare all'ENMOA la contribuzione prevista dal Capo II del Titolo VII della Parte Terza del CCNL.

I versamenti saranno ritenuti validi solo se effettuati sul conto intestato ad ENMOA con il seguente IBAN: IT 40 L02008 15502 000010531657 (ovvero ad altro conto che verrà comunicato dall'ENMOA a ciascuna Azienda).

Le Aziende sono tenute ad inviare all'ENMOA, nel momento in cui iniziano ad applicare il CCNL, una dichiarazione sottoscritta dal legale rappresentante con la quale comunicano il nominativo e/o i nominativi dei soggetti delegati all'invio, anche a mezzo e-mail, delle comunicazioni obbligatorie e delle denunce mensili contenenti il numero dei lavoratori occupati con la specifica ed il conteggio dei relativi contributi da versare, denuncia da redigersi su modello cartaceo o informatico messo a disposizione dall'ENMOA, ovvero in forma alternativa solo se preventivamente autorizzata.

Con la predetta dichiarazione l'Azienda si assume ogni responsabilità in merito alla veridicità e all'esattezza dei dati forniti dai soggetti delegati senza possibilità di contestazione alcuna e ciò fino alla comunicazione di formale revoca della delega concessa, comunicazione da inviarsi all'ENMOA a mezzo raccomandata o Pec.

In mancanza dell'invio della predetta dichiarazione, tutte le comunicazioni obbligatorie e le denunce mensili dovranno essere sottoscritte ed inviate dal legale rappresentante dell'Azienda; in caso contrario non saranno considerate valide le denunce o le comunicazioni di qualsiasi tipo, inviate da soggetti diversi dal legale rappresentante dell'Azienda medesima.

Il mancato invio dei modelli di denuncia ovvero delle dichiarazioni previste nei precedenti commi non esonera l'Azienda che applica, anche di fatto, il CCNL dall'obbligo di corrispondere la contribuzione all'ENMOA.

Per i periodi precedenti all'entrata in vigore del presente Regolamento in cui comunque l'Azienda applicava il CCNL sottoscritto dal CNAI e dalla FISMIC CONFESAL, saranno ritenute valide le denunce in qualsiasi modo inviate, ma l'Azienda dovrà provvedere secondo i precedenti due commi.

La denuncia mensile dovrà essere redatta su modello cartaceo o informatico messo a disposizione dall'ENMOA ovvero in forma alternativa solo se preventivamente autorizzata e dovrà contenere, oltre a tutti i dati dell'Azienda, i nominativi dei lavoratori occupati, la data di inizio e fine rapporto, il numero delle ore lavorate, l'imponibile contributivo e la specifica dei relativi contributi da versare all'ENMOA calcolati secondo i parametri contrattuali.

La denuncia dovrà essere inoltrata all'ENMOA entro il 30 (trenta) del mese successivo a quello del pagamento delle retribuzioni ai lavoratori ed anche in assenza del monte del salario imponibile e, contestualmente all'invio, dovrà essere effettuato il relativo versamento delle contribuzioni.

Art. 3. L'obbligo al versamento delle contribuzioni all'ENMOA è espressamente sancito dal CCNL e ciò sia per la quota a carico dell'Azienda che per quella a carico del lavoratore e, pertanto, anche in assenza di comunicazioni in merito all'applicazione del CCNL ovvero nel caso di mancato invio della dichiarazione o delle denunce mensili, l'ENMOA potrà procedere nei confronti delle Aziende inadempienti al recupero delle contribuzioni mensilmente dovute e ciò anche per i periodi precedenti in cui l'Azienda comunque applicava il CCNL sottoscritto dal CNAI e dalla FISMIC CONFESAL.

Tali contribuzioni verranno calcolate in base ai dati del personale risultanti dai pubblici registri assumendo come imponibile contributivo la retribuzione tabellare prevista dal CCNL per la qualifica più elevata.

Sulla base delle predette risultanze verrà redatto dall'ENMOA un estratto delle contribuzioni dovute che verranno richieste all'Azienda a prescindere dall'erogazione delle prestazioni mutualistiche e di assistenza sanitaria ai lavoratori.

In caso di denuncia incompleta e/o irregolare è facoltà dell'ENMOA determinare i contributi dovuti sulla scorta delle denunce precedenti o da altri dati in suo possesso.

Art. 4. Se l'Azienda non provvede, in tutto o in parte, al versamento dei contributi dovuti entro il 30 (trenta) del mese successivo a quello del pagamento delle retribuzioni ai lavoratori, le somme versate dopo tale scadenza sono così imputate: prima agli interessi moratori determinati come al successivo art. 5, quindi al pagamento delle mensilità scadute a partire da quelle più remote, 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.

L'ENMOA potrà procedere al recupero delle somme dovute e come sopra imputate, senza la necessità di alcuna costituzione in mora essendo preciso obbligo dell'Azienda quello del rispetto dei termini e delle modalità di pagamento delle contribuzioni dovute.

Art. 5. Nel caso di tardivo o incompleto versamento dei contributi saranno addebitati all'Azienda gli interessi moratori nella misura che sarà annualmente determinata con apposita delibera ovvero in assenza comunque saranno dovuti la rivalutazione monetaria e gli interessi legali dalla maturazione di ciascun credito all'effettivo pagamento, oltre sempre a tutte le spese necessarie all'esazione del credito.

Art. 6. Tutte le prestazioni di mutualità e di assistenza previste dal presente CCNL verranno sospese per singole categorie di prestazioni o per singoli beneficiari in caso di ritardo, mancato e/o incompleto versamento delle contribuzioni dovute all'ENMOA e ciò fino a quando persiste la morosità dell'azienda.

Nel momento in cui verrà completamente sanata la morosità, le prestazioni verranno nuovamente erogate se non ancora scaduti i termini per la loro erogazione, secondo quanto previsto dal Regolamento delle prestazioni di cui al successivo allegato.

Art. 7. Per consentire all'ENMOA, come previsto dall'art. 171 del CCNL, di redistribuire ai lavoratori alla fine di ciascun anno la percentuale di contribuzione recuperata in seguito ad evasione dell'Azienda, questa dovrà comunicare all'ENMOA i nominativi dei dipendenti in forza nel periodo oggetto del recupero contributivo con la precisazione che il numero dei predetti non

potrà mai superare quello per i quali è stata evasa la contribuzione. La predetta comunicazione obbligatoria dovrà essere effettuata (nelle forme e nei modi previsti dal precedente art. 2) entro e non oltre 30 giorni dalla richiesta poiché nel caso di mancata comunicazione non sarà possibile procedere alla redistribuzione, in misura percentuale con riferimento alle prestazioni mutualistiche e di assistenza sanitaria non erogate, della contribuzione recuperata.

Art. 8. Presso l'ENMOA sono costituite l'anagrafe dei datori di lavoro, l'anagrafe dei lavoratori e/o dei soci lavoratori, dei consulenti delle aziende iscritti nel rispetto della normativa sulla privacy al momento vigente.

L'iscrizione dei predetti soggetti avviene contestualmente all'invio degli elenchi nominativi dei dipendenti da parte dell'Azienda.

I datori di lavoro ed i lavoratori potranno richiedere la verifica della loro posizione direttamente all'ENMOA che risconterà la richiesta nel termine di giorni 25 (venticinque).

Art. 9. L'ENMOA controlla la regolarità delle denunce mensili pervenute nonché la corrispondenza dei versamenti dovuti dalle Aziende con quelli effettivamente effettuati.

Nel caso di versamenti effettuati senza la corrispondente denuncia mensile obbligatoria, l'ENMOA è comunque autorizzato a trattenere le somme versate che verranno accantonate senza poter essere utilizzate per l'erogazione delle prestazioni fino alla regolarizzazione della posizione da parte dell'Azienda. In tal caso si applica il precedente art. 7.

Art. 10. Tutte le somme che l'ENMOA è chiamato a corrispondere a qualsiasi titolo, comprese quelle per le prestazioni mutualistiche dovranno essere erogate solo e soltanto mediante bonifico bancario.

Fino a diversa comunicazione scritta l'ENMOA utilizzerà le coordinate bancarie che le risulteranno dalla propria anagrafe.

Art. 11. Nel caso di applicazione di un diverso CCNL, non rientrante nella contrattualistica CNAI – FISMIC CONFISAL, ovvero nel caso di licenziamento di tutti i lavoratori o di cessazione dell'attività, l'Azienda dovrà comunicare all'ENMOA, almeno 30 (trenta) giorni prima, la rinuncia all'applicazione del CCNL e l'adesione all'ENMOA facendo cessare dalla stessa data tutte le prestazioni garantite dall'ENMOA medesimo.

Nel caso di mancata comunicazione scritta nei predetti termini, l'Azienda continuerà ad essere iscritta e soggetta a tutti gli obblighi anche di natura contributiva previsti dal CCNL.

In tal caso l'ENMOA potrà procedere al recupero delle contribuzioni non versate fino al momento della formale comunicazione prevista al precedente comma.

Art. 12. Per quanto concerne le prestazioni mutualistiche e di assistenza sanitaria che verranno erogate, i soggetti che le erogheranno, le modalità, i requisiti ed i tempi previsti, si rimanda ad apposito Regolamento delle prestazioni con pari durata contrattuale.

L'ENMOA si riserva con il Regolamento delle prestazioni di aumentare e/o ridurre le prestazioni erogate ovvero di sostituirle nel modo che riterrà più opportuno per fornire una sempre più completa ed articolata tutela.

L'eliminazione di una prestazione o la sua sostituzione non potrà mai comportare un diritto quesito per il beneficiario essendo venute meno le condizioni che ne avevano determinato la sua erogazione.

Roma, 21.12.2024

*CNAI*

*FISMIC-CONFISAL*

**REGOLAMENTO DELLE PRESTAZIONI  
DELL'ENTE NAZIONALE DI MUTALITA' DELLE ORGANIZZAZIONI AUTONOME  
ENMOA**

L'anno duemilaventiquattro il giorno ventuno del mese di dicembre 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 le Imprese e/o Società Cooperative effettuano il regolare versamento di quanto previsto e pattuito nei rispettivi CC.NN.LL.**

**Tutte le prestazioni mutualistiche e sanitarie vengono ridotte per i dipendenti part-time nella misura proporzionale alla percentuale di lavoro.**

Nessuna prestazione è dovuta al lavoratore dipendente e/o al socio lavoratore se l'Azienda e/o la Cooperativa non adempie puntualmente al versamento dei contributi dovuti mensilmente, anche se il versamento risulta parziale.

I dipendenti che, nell'avanzare richiesta di liquidazione delle prestazioni, presentano documentazione difforme o carente rispetto a quella prevista per le singole prestazioni del presente Accordo riceveranno comunicazione scritta dall'Ente di sospensione della domanda per un massimo di 20 gg. durante i quali sarà necessario integrare la pratica. Trascorso inutilmente tale periodo alcun contributo verrà riconosciuto e la richiesta sarà definitivamente archiviata.

Si ricorda che le autocertificazioni non possono sostituire i certificati necessari per il risarcimento delle prestazioni, poiché non sono in grado di fornire le stesse certezze giuridiche date dai certificati ed altri documenti aventi le stesse finalità.

Parimenti, alcuna prestazione verrà riconosciuta se al momento della presentazione della domanda l'Azienda risulti inadempiente con il versamento dei contributi dovuti mensilmente. In questa circostanza la pratica non verrà sospesa, ma sarà automaticamente rigettata.

Qualora l'azienda risulti totalmente o anche parzialmente inadempiente per due mesi consecutivi nel versamento dei contributi dovuti mensilmente verrà inoltre sospesa la polizza sanitaria a favore dei dipendenti in essere per tutto il periodo in cui perdura l'inadempimento.

Conseguentemente, il CNAI e la FISMIC-Confsal intendono ribadire anche in questa sede quanto già enunciato sul punto nei CC.NN.LL: *"nessuna prestazione è dovuta al lavoratore dipendente e/o al socio lavoratore se l'Azienda e/o la Cooperativa non adempie al versamento dei contributi, anche se il versamento risulta parziale, conseguentemente resta a carico esclusivo dell'Azienda ogni responsabilità per l'erogazione delle prestazioni e per il risarcimento del danno richiesto dal lavoratore anche con l'assistenza dell'associazione sindacale di appartenenza firmataria del presente contratto"*.

La ridetta clausola è da intendersi come principio generale ed informatore cui deve farsi riferimento nella interpretazione delle norme di cui al presente regolamento ed è, pertanto, parte integrante e sostanziale dello stesso.

Infine, le eventuali azioni che il dipendente intendesse intraprendere nei confronti dell'Azienda inadempiente devono intendersi differenti da quelle che l'ENMOA riterrà opportuno intraprendere.

○○○○○

Fatta tale premessa, che costituisce parte integrante del presente regolamento, le prestazioni sono le seguenti.

## **PRESTAZIONI MUTUALISTICHE**

### **CONTRIBUTO MATRIMONIALE**

Al lavoratore che contrae matrimonio per la prima volta, viene corrisposto un contributo matrimoniale pari a Euro 250,00 (duecentocinquanta/00).

#### **Requisiti**

Fermo quanto previsto in "Premessa": 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 di richiesta contributi – Modulo ENMOA;
2. certificato di matrimonio rilasciato dal Comune.

### **CONTRIBUTO DI NATALITA'**

A favore del lavoratore è previsto un contributo fisso di Euro 500,00 (cinquecento/00) per la nascita di un figlio (legittimo, naturale o adottivo).

#### **Requisiti**

Fermo quanto previsto in "Premessa": 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 della nascita, deve presentare:

1. domanda di richiesta contributi – Modulo ENMOA;
2. certificato di nascita o adozione del figlio, comprendente le generalità dei genitori oppure certificato di nascita o adozione e stato di famiglia aggiornato.

### **SUSSIDI FUNERARI**

In caso di decesso del lavoratore iscritto viene erogato agli eredi un contributo di Euro 350,00 (trecentocinquanta/00).

#### **Requisiti**

Fermo quanto previsto in "Premessa": 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 di richiesta contributi – Modulo ENMOA;
2. certificato di morte;
3. dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà dalla quale devono risultare le generalità degli eredi;
4. dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà dove gli eredi individuano il deputato alla riscossione.

### **CONTRIBUTO PER LE PROTESI O PER LE CURE DENTARIE**

A favore del lavoratore è previsto 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 (sono escluse le cure estetiche).

**Requisiti**

Fermo quanto previsto in "Premessa": 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 della fattura, deve presentare:

1. domanda di richiesta contributi – Modulo ENMOA;
2. fattura in originale o fotocopia autenticata. La fattura deve riportare, in modo chiaro e leggibile, gli interventi effettuati sul paziente, specificando gli importi per ogni singola voce.

**CONTRIBUTO PER OCCHIALI DA VISTA O PER LENTI A CONTATTO**

A favore del lavoratore è previsto un contributo 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**

Per ottenere detto contributo l'iscritto, entro 60 giorni dalla data della fattura, deve presentare:

1. domanda di richiesta contributi– Modulo ENMOA;
2. fattura in originale o fotocopia autenticata;
3. certificazione medica con breve descrizione, chiara e leggibile, del difetto visivo che gli occhiali e/o le lenti andranno a correggere (la prescrizione oculistica riportante la gradazione delle lenti non sostituisce la certificazione medica. I certificati rilasciati dall'ottico non hanno validità di certificazione medica).

La certificazione medica dovrà essere rilasciata nel medesimo anno solare rispetto a quello indicato in fattura.

**APPARECCHI ACUSTICI ED ORTOPEDICI**

A favore del lavoratore è previsto un contributo per l'acquisto di apparecchi acustici ed ortopedici. Per apparecchi ortopedici si intende tutto ciò che serve a sostituire un membro mancante e a sostenere o a modificare parti del corpo deboli o deformati. Il contributo viene concesso nella misura del 50% del costo regolarmente documentato e sulla base della prescrizione medica, fino ad un massimo di Euro 300,00 (trecento/00) per biennio.

**Requisiti**

Fermo quanto previsto in "Premessa": Anzianità di iscrizione anche non continuativa di sei mesi, con non meno di 950 ore lavorative.

**Documentazione**

Per ottenere detto contributo l'iscritto, entro 60 giorni dalla data della fattura, deve presentare:

1. domanda di richiesta contributi– Modulo ENMOA;
2. fattura in originale o fotocopia autenticata;
3. certificazione medica attestante la necessità dell'apparecchio.

La certificazione medica dovrà essere rilasciata nel medesimo anno solare rispetto a quello indicato in fattura.

**Modalità di richiesta dei Contributi**

Le domande di richiesta del contributo relativo alle prestazioni suelencate vanno presentate presso la sede dell'ENMOA - Viale Abruzzo, 225 – 66100 CHIETI (CH) oppure per e-mail: enmoa@enmoa.it. Le domande di richiesta delle prestazioni devono riportare in maniera chiara e comprensibile i dati ed il codice IBAN del conto corrente bancario/postale sul quale andrà accreditato il contributo spettante.

## 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, perdita dell'abitazione principale, 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. Il puntuale versamento mensile di tale quota in favore di ENMOA è obbligo del datore di lavoro, come da principi narrati in "Premessa".

Le domande per l'erogazione dell'importo accantonato devono essere presentate all'Ente corredate della documentazione che attesti lo stato di bisogno.

Il Consiglio Direttivo dell'Ente si riserva di non accogliere le richieste, a proprio insindacabile giudizio, qualora non ravvedesse sussistere nel caso specifico lo stato di bisogno.

Il lavoratore e/o socio lavoratore ha comunque diritto a richiedere, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, la liquidazione delle somme accantonate mediante domanda da inoltrarsi all'ENMOA entro e non oltre il termine perentorio di cinque anni dalla cessazione del rapporto di lavoro a pena di decadenza dalla prestazione.

La liquidazione delle somme accantonate sarà al netto di eventuali somme anticipate, a seguito di istanze per stato di bisogno presentate ed accolte durante il periodo lavorativo.

La liquidazione degli importi accantonati avviene esclusivamente su domanda scritta del dipendente da presentare all'ENMOA.

Il beneficio sarà riconosciuto a partire dal compimento del terzo anno d'iscrizione all'ENMOA, a meno che il lavoratore cessi il rapporto di lavoro. In tale ultimo caso la prestazione verrà erogata indipendentemente dalla durata di iscrizione all'ENMOA.

In caso di decesso del lavoratore la domanda potrà essere avanzata dagli eredi, previa presentazione di idonea documentazione.

### **Modalità di richiesta della Somma Accantonata**

Tutte le domande di richiesta del contributo vanno presentate con apposito modulo presso la sede dell'ENMOA - V.le Abruzzo, 225 – 66100 CHIETI (CH) a mezzo raccomandata oppure a mezzo pec: [enmoa@legalmail.it](mailto:enmoa@legalmail.it).

La domanda deve essere corredata della certificazione comprovante lo stato di bisogno o la risoluzione del rapporto di lavoro (copia modello UNILAV).

## PRESTAZIONI SANITARIE

### ASSISTENZA SANITARIA

A favore del lavoratore è prevista una polizza di assistenza sanitaria.

Le condizioni assicurative della polizza di assistenza sanitaria sono riportate nella Guida al Piano Sanitario presente sul sito [www.enmoa.it](http://www.enmoa.it)

### **Operatività delle Garanzie**

Le garanzie per l'Assistenza Sanitaria, fermo quanto previsto in "Premessa":

1. decorrono dal mese successivo a quello di presentazione della denuncia dove viene riportata l'assunzione del dipendente;
2. sono attive a seguito del regolare versamento dei contributi all'ENMOA, così come previsto dal CCNL applicato in Azienda e dal presente Regolamento delle Prestazioni ENMOA.

### **Esclusione dall'Assicurazione**

Al compimento del settantacinquesimo anno di età il lavoratore perde il diritto alla polizza di assistenza sanitaria.

Roma, 21.12.2024

CNAI

FISMIC-Confasal

ACCORDO INTERCONFEDERALE  
CNAI – FISMIC

ooo

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA  
SICUREZZA TERRITORIALE - RLST

Art. 1 – Ferme restando le disposizioni del Capo X del Titolo II del CCNL, con il presente regolamento le parti intendono disciplinare nel dettaglio la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale utilizzato nelle Aziende che applicano il presente CCNL.

Art. 2 – Le Aziende al cui interno non è stato eletto tra i lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e che, dunque, hanno la necessità di ricorrere alla figura del R.L.S.T. potranno rivolgersi all’E.N.B.O.A. che possiede le competenze necessarie ad individuare tale figura.

Art. 3 – L’E.N.B.O.A. potrà individuare, anche attraverso le attività di ricerca degli E.R.B.O.A. nell’ambito territoriale di appartenenza, una figura che sia in possesso dei requisiti di preparazione, esperienza e professionalità necessari per adempiere alle funzioni di responsabile dei lavoratori per la sicurezza nelle aziende che ne faranno richiesta.

Art. 4 – Lo stesso Ente procederà, una volta svolti tutti gli adempimenti necessari, a comunicare con il necessario preavviso alle aziende che ne hanno fatto richiesta, il nominativo del R.L.S.T. al quale l’azienda, previo accordo con lo stesso, potrà affidare l’incarico.

Roma, 21.12.2024

*CNAI*

*FISMIC-CONFSAL*



**COORDINAMENTO NAZIONALE ASSOCIAZIONI IMPRENDITORI**



**Sede Nazionale:** Viale Abruzzo 225 - 66100 Chieti (CH)

Tel.: 0871.540093 540103 540007

[www.cnai.it](http://www.cnai.it) [cnai@cnai.it](mailto:cnai@cnai.it) - **posta certificata:** [cnai@cert.cnai.it](mailto:cnai@cert.cnai.it)